

İŞ YARGILAMASI

Fevzi ŞAHLANAN

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Kürsüsü Asistanı

I — Genel Olarak

Genel yargılama kuralları dışında özel bir iş yargılaması ve bu yargılamayı yapan özel İş Mahkemelerinin kuruluşunun temel gerekçesi İş Hukukunun işçiye koruyucu niteliği ve bunun özel bir uzmanlığı gerektirmesidir. Nitekim aynı husus İş Mahkemeleri Kanununun gerekçesinde şu sözlerle anlatılmaktadır (1). «Her memlekette İş Kanunlarının işçilere sağladığı hakların gerçek teminatı o hakların ihkakı hususunda mevcut usullerdeki müessiriyet ve kolaylıklarda tecelli eder. İşçi ve işveren münasebetlerinin zemini üzerinde hergün vukubulagelen ihtilâflar ve işçilerin ücret ve sair haklarına taallûk eden talep ve davaları iş hayatının düzen altında yürümesini zaruri kılan ihtiyaçlar karşısında hususi bir önem göstermekte ve hemen her memlekette dar gelirli büyük bir kitle teşkil eden işçilerin yaşama imkânları ile sıkı bir surette ilgili bulunan hakları üzerinde çıkacak ihtilâfların hususi kolaylıklarla halli ihtiyacı takdir edilmiş bulunmaktadır. İşçinin haklarını adalet mercilerinde çabuk, kolay, ve ucuz bir surette istihsal etmesini temin eden özel İş Mahkemeleri Kanunları bu ihtiyacı karşılamak üzere çıkarılmışlardır.»

İş Mahkemelerinin kuruluşu ve yargılama usulü 30.1.1950 gün ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Ne

(1) Çenberci, İş Mahkemeleri Kanunu Şerhi, Ankara 1969, I.

var ki yürürlüğe girdiği tarihlerde o günün koşullarına göre oldukça sosyal bir anlayış içerisinde ve ileriye dönük olan bu yasa bu gün için artık eskimiş gözükmekte, hukuki ve toplumsal gereksinimleri karşılayabilmekten uzak kalmaktadır. İş hukukunun hızlı gelişimi, mevzuatta da yeni düzenlemelere neden olmakta, bunun sonucu olarak da yasanın, diğer iş mevzuatının içerisinde kaldığı gözden kaçmamaktadır. Özellikle 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda hiç öngörülmemiş olan, *toplu sözleşme düzeninin* 1961 Anayasası, 274 ve 275 sayılı yasalarla mevzuatımıza girmiş bulunması; *sosyal güvenliğin* yine Anayasanın emrettiği doğrultuda 506 ve 1479 sayılı yasalarla yaygınlaştırılması; eski 3008 sayılı İş Kanununun yerini bugün ondan bir hayli değişik 1475 sayılı İş Kanununun almış olması; İş MK. nun uygulamada geniş ölçüde duraksamalara ve yargıtay kararlarında da çelişkilere neden olmaktadır. Nitekim bütün bu aksaklıkları gidermek amacıyla yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı parlamentoya sunulmuş bulunmaktadır. Biz bu yazımızda yürürlükteki İş MK. ve iş mahkemelerine görev veren diğer yasalar açısından iş yargılamasını, konuya ilişkin yargıtay kararları ile birlikte inceleyeceğiz.

II. İş yargılanmasında örgütlenme

1. İş Mahkemeleri

a) İş Mahkemelerinin Kurulması

İş Mahkemeleri ilk defa 1950 yılında belirli sanayi bölgelerinde 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunuyla kurulmuştur. İş MK. nun I. maddesinde bu mahkemelerin «*lüzumı görülen yerlerde*» kurulacakları belirtilmiştir. Yasanın adıgeçen bu hükmüne dayanılarak gereksinmelerinde artan baskısıyla bu gün, bu mahkemelerin sayısı bir hayli artmış hatta iş davalarının fazla olduğu yerlerde birden fazla iş mahkemesi kurulmuştur. Diğer mahkemelerde olduğu gibi iş mahkemelerinde de mahkeme kurma görevi ve yetkisi Adalet Bakanlığına aittir. Anayasa ve Yüksek Hâkimler Kurulu Kanunu da bu yetki ve görevi Adalet Bakanlığında almamıştır.

Nitekim bu husus Y H G K . n u n b i r k a -
r a r ı n d a şu şekilde ifade olunmuştur: «5521 sayı-
lı kanunun I. maddesiyle gerekli görülen yerlerde iş
mahkemesi kurma görevi Adalet Bakanlığınınıdır. Ge-
rekli yerlerde mahkeme kurmak demek, mahkemeler
genel kuruluşundaki her ilçe için bir asliye mahke-
mesi kurulacağı esassından ayrı olarak, uygun görü-
lecek yargı çevresiyle mahkeme kurmak demektir.
Anayasa hükümleri Adalet Bakanlığının mahkeme
kurma ödevini kaldırmamıştır...» (2).

Ancak Yargıtayın bu görüşü doktrinde haklı olarak eleştiril-
mektedir. Zira bu biçimde bir uygulamayı mahkemelerin bağım-
sızlığı ilkesi ile bağdaştırmak mümkün değildir. Bir mahkemenin
kurulması için de; bir mahkemenin veya kadronun kaldırılması
veya bir mahkemenin yargı çevresinin değiştirilmesinde olduğu
gibi (Anayasa md. 144/IV) Adalet Bakanlığının, Yüksek Hâkim-
ler Kurulu'nun uygun görüşünü alması gerekir (3).

b) İş mahkemelerinin oluşum biçimi

İş Mahkemeleri Kanunu bu mahkemeleri bir toplu mahkeme
olarak düzenlemiş ve iş mahkemelerinin bir yargıcın başkanlığı
altında bir işveren temsilcisi ile bir işçi temsilcisinden oluşacağını
belirtmişti. (İş MK. md. 3, 6, 12, 13, 14). Ancak 1961 Anayasa-
sının yürürlüğe girmesinden sonra iş mahkemelerinin bu oluşum
biçiminin Anayasaya aykırılığı ileri sürülmeğe başlandı ve so-
nuçta Anayasa Mahkemesi İş MK. nun işçi ve işveren temsilcile-
rine ilişkin hükümlerini Anayasanın *mahkemelerin bağımsızlığı*
ilkesine aykırı görerek iptal etti (4). Anayasa Mahkemeleri hâ-
kimlik niteliğine sahip bir hâkimden meydana gelen, tek hâkimli
bir mahkeme durumundadır.

İşçi ve işveren temsilcilerinin İş Mahkemelerinde üye olma-
larının çalışma hayatını bilen kimseler olarak bazı yararları bu-

(2) YHGK, 25.12.1968 - 170/116, Orhaner, I Türk İş Hukuku Yargı-
tay Emsal Kararları, Ankara 1966, 31/34. Ayrıca bak. YHGK 12.2.1972 - 616
/ 87 ABD. 1972/4 1679.

(3) Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, Ankara 1974, 20 dipnot 10.

(4) AYMK; 13.4.1971 - 1970 - 63/1971 - 38 - RG 16.1.1971, 14017.

lunabilir. Gerçekten Almanya ve İsviçrede İş Mahkemelerinde işçi ve işveren üyeler vardır (5). Hatta Fransa'da iş mahkemeleri tamamiyle ve eşit sayıda işçi ve işveren üyelerden oluşmakta olup yargıç üye yoktur ve ancak oyların eşitliği halinde bir yargıç üye mahkemeye katılır (6). Kanımca bizim hukukumuz bakımından bugün için işçi ve işveren temsilcilerinin iş mahkemelerine üye olarak katılmalarının — Anayasal olanaksızlığın dışında — yararından çok sakıncaları olacaktır. Tarafsız olmaları ya-saca öngörülen (Toplu GLK md 15) işçi ve işveren temsilcilerinin — üstelik bir mahkeme niteliğinde de olmayan — uzlaştırma kurullarındaki tutumlarıyla bu kurulları nasıl işlemez hale getirdikleri dikkate alınır (7) iş mahkemelerinin günümüzdeki gibi sadece yargıç niteliğini haiz bir kişiyle çalışmasının yerindeliği kolaylıkla kabul edilecektir. Üstelik bu sonuç iş mahkemelerinde uygulanması gereken *çabukluk ilkesine* de uygun düşer. Önemli olan iş yargıçlarını, bu mahkemelerin kuruluş amacına uygun olarak iş ve sosyal güvenlik hukuku konusunda birer uzman kişi olarak yetiştirmek ve İş Mahkemelerinin bakabileceği dava sayısını makul ölçüler içerisinde tutabilmektir (8).

2. Asliye hukuk mahkemeleri

İş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde iş davalarına bakmak üzere bir asliye hukuk mahkemesi görevlendirilir. (İş MK md. 1/III). Bu görevlendirme yetkisi Yüksek Hâkim'ler Kuruluna aittir (9). Gerçi yasada görevlendirilecek mahkemenin sulh veya asliye hukuk mahkemelerinden hangisinin o'acağı konusunda bir açıklık yoksa da; sulh mahkemelerinin görevi HUMK md. 8 ile sınırlı bir biçimde sayılmış olup istisnaların da kıyasen genişletilmesi caiz olmadığına göre sözkonusu mahkemenin asliye hukuk mahkemesi olması gerekir (10). Gerçekten uygu'ama da bu yoldadır. Hemen ekliyelim ki iş mahkemesi bulunmayan

(5) Kuru, İş Mahkemeleri (Tebliğ) 1971, 6. N. 12.

(6) Özdemir, Fransız İş Mahkemeleri, Adalet Dergisi 1963/1-2 6-7, 10, 13.

(7) Uzlaştırma kurullarının ayrıntılı eleştirisi için bak. Tunçmağ, Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümünde Uzlaştırma ve Tahkim. İstanbul 1973 97-99, 103-104.

(8) Bu konuda ayrıntılı ve ilginç öneriler için bak. Kuru, İş Mahkemeleri (tebliğ) 7 vd.

(9) Çenberci, 13.

(10) Karş. Çenberci, 12.

bir yerde bir asliye hukuk mahkemesi var ise iş davalarına bakmakla da o asliye hukuk mahkemesi görevlidir (11).

İş Mahkemesi olarak görev yapan asliye hukuk mahkemesi davaya iş yargılaması usulüne göre bakar. (İş MK md. 1/III). Böyle bir asliye hukuk mahkemesinde açılan iş davasında, şayet uyuşmazlık iş mahkemesinin görevine girmeyen nitelikte bir uyuşmazlık ise, bu takdirde mahkemenin görevsizlik kararı vermayip gerekli harçları tamamlattırdıktan sonra yargılamaya asliye hukuk mahkemesi olarak devam etmesi gerekir (12). Buna karşılık dava asliye hukuk mahkemesinin de görev alanına girmiyorsa bu takdirde mahkemenin görevsizlik kararı vermesi gerekir.

3. Yargıtay 9. ve 10. Hukuk Daireleri

İş yargılamasında örgütlenmeyi incelerken iş mahkemelerinden verilen kararları Temyizen incelemekle görevli olan Yargıtay 9. ve 10. hukuk dairelerine de kısaca değinmekte yarar vardır. İş mahkemelerinden verilen bütün kararların temyizen incelenmesi 16.5.1973 gün ve 1730 sayılı Yargıtay Kanunundan önce Yargıtay 9. Hukuk dairesince yapıldı. Ancak bu uygulama döneminde 9. Hukuk Dairesine gelen iş sayısı bu dairenin yükünü son derece arttırdı (13). Bu durum karşısında 1730 sayılı yasa ile iş mahkemelerinden verilen kararların bir bölümünün temyizen incelenmesi görevi YIO H D ne verildi. Bu gün 1730 sayılı Yargıtay Kanununun 13. maddesine göre; iş mahkemelerinden verilen kararlardan 1475 sayılı İş Kanunu, 954 sayılı Deniz İş Kanunu, 212 sayılı Basın İş Kanunu, 274 ve 275 sayılı kanunlara ilişkin olanları Y9HD nde ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

(11) Kuru, İş Mahkemeleri (Tebliğ) II.

(12) Y9HD, 13.III.1976-2239/1991, Y9HD, 1.1.1965 - 8203/8224 Çenberci, 119-120.

(13) Resmi Gazetelerde yayınlanan Yargıtay Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu kararlarına göre Y9HD. ne gelen iş sayısı 1970 yılında 15316 (RG. 13.2.1977 - 13749), 1971 yılında 39703 (RG. 21.2.1972 - 14106), 1972 yılında 48356 idi, ve 1972 yılında Y9HD. ne en yakın olan dairenin bile gelen iş sayısı 16500 idi. (RG. 22.2.1973 - 14456). Bu rakamlar Y9HD. nin iş sayısının ne ölçüde artmış olduğunu ve bunun diğer dairelerle kıyaslanamayacak bir ölçüye ulaştığını göstermekteydi.

ile 1479 sayılı Bağ-Kur Kanununa ilişkin olanları da Y10HD'nde temyizen incelenip karara bağlanması gerekir (14).

1730 sayılı Yargıtay Kanununun, İş mahkemelerinden verilen kararların temyizen incelenmesi konusunda 9. ve 10. hukuk dairelerini görevlendirmesi ve böylelikle bu konudaki iş sayısını iki daireye paylaştırması *kanımca* bu konuya köklü bir çözüm getirmemiştir. Yakın bir gelecekte, bu konudaki iş sayısındaki artış bu iki dairenin de kapasitesini aşacak bir miktara ulaşacaktır (14a). Gerek bu durum gerekse konunun özel bir uzmanlığı gerektirir nitelikte olması nedeniyle Yargıtay 9 ve 10. Hukuk daireleri Yargıtay dışında bir yüksek mahkeme olarak örgütlenmeli (14b) bunun için gerekli anayasal ve yasal değişiklikler yapılmalıdır. Nitekim Almanya'da yerel mahkemelerin üstünde iş davaları için ayrı bir *Federal İş Yargıtayı*, sosyal sigortalar için de yine ayrı bir *Federal Sosyal Sigortalar Mahkemesi* vardır (14c).

III. İş yargılamasında görev ve yetki

1. İş yargılamasında görev

Genel olarak bir mahkemenin görevi, belli bir davaya, dava konusunun değer ve niteliğine göre, bir yerdeki aynı yargı türüne ait mahkemelerden hangisinin bakabileceğini anlatır (15).

(14) 1730 sayılı Yargıtay kanunu md. 22/2'ye göre bir dairenin iş sayısında diğerlerine nazaran dengesiz bir artma olursa Yargıtay Başkanlar Kurulu kararı ile bu dairenin işlerinden bir bölümü, başka dairelere aktarılabilir. Nitekim Y10HD'nin 7.5.1976 gün ve 2224/3720 sayılı kararı 274 sayılı Sendikalar Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa ilişkindir. (YKD 1976/7-999/993). Söz konusu kararda da açıkça belirtildiği üzere bu tür davaların incelenmesi görevi aslında Y9HD'nin olduğu halde, daireler arasında iş sayısını dengelemek amacıyla Yargıtay; Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu kararıyla Y10HD görevlendirilmiştir.

(14a) Nitekim Yargıtay Birinci Başkanlık Kaleminden aldığımız bilgilere göre Y9HD'nin iş sayısı, 1974 yılında 52726; 1975 yılında 57624'dür. Buna karşılık Y10HD'nin iş sayısı 1974 yılında 7915; 1975 yılında 10620'dir.

(14b) Tunçomağ, Refarandum ve Yargıtay Kararları, İBD 1975/9-10'dan Ayrı bası, 8.

(14c) Kuru; İş Mahkemeleri (Tebliğ) 12.

(15) Karş., Kuru, 64 vd.

Ancak hemen belirtelim ki iş mahkemelerinin görevini belirlemede dava konusu şeyin değerinin hiçbir önemi yoktur. Diğer bir deyişle uyuşmazlığın değerinin 5000 TL. dan (HUMK. md. 8) az ya da çok olması iş mahkemelerinin görevli olup olmamasına bir etki yapmaz. Yeter ki uyuşmazlığın niteliği yasaya göre İş mahkemelerinin görevine girebilecek nitelikte bir uyuşmazlık olsun.

Bir iş davası genel mahkemelerdeki (Sulh veya asliye mahkemesindeki) bir davaya karşılık dava olarak açılamaz. Buna karşılık, görülmekte olan bir iş davasına karşı, iş davası olmayan bir dava, iş mahkemesinde karşılık dava olarak açılabilirdir (16). Aynı şekilde HUMK md. 15 deki hüküm gereğince iş mahkemesinde sonuçlanmış bir iş davasına ilişkin olmak üzere vekil ile müvekkil arasındaki ücret uyuşmazlığında da ilk davaya bakan iş mahkemesi görevli olmak gerekir. (İş MK md. 15, HUMK md. 15) (17). Yargıtay; ise karşıt görüştedir.

Y 9 H D nin bu kararına göre ;
«...Taraflar arasındaki uyuşmazlık vekâlet akdinden doğmuştur. HUM. Kanununun 15 nci maddesi gereğince bir dava münasebetiyle iki taraf vekillerinin ücret iddiaları miktarı her neye baliğ olursa olsun o davaya bakan mahkemede görülür. Ortada bir hizmet akti ilişkisi bulunmadığından 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 nci maddesince vekâlet aktinden doğan ücret davasına İş Mahkemesinde bakılamaz. Dava arzuhalinin görev yönünden reddi lâzım gelirken usûle ve kanuna aykırı olarak davanın kabulü ile hükme bağlanması yolsuz görüldüğünden hükmün bozulması gerekir...» (18).

(16) Kuru, 955.

(17) HUMK. md. 15 deki hüküm, bir davadaki vekil ile müvekkil arasındaki vekâlet ücretine ilişkin olup dava sonunda karşı yana yüklenecek vekâlet ücreti ile bir ilişkisi olmamak gerekir. Zira bir davada karşı yana yüklenecek vekâlet ücreti, 29.5.1957 gün ve 4/16 sayılı YİBK na göre esasen ayrı bir dava konusu yapılamaz ve dava sonunda mahkemece resen hükme bağlanır (Eak. RG 4.9.1957 sayı 9697). Ayrıca belirtelim ki HUMK md. 15 deki hüküm, madde metninden de anlaşılacağı üzere aynı zamanda bir yetki kuralı koymaktadır.

(18) Y9HD, 12.3.1973 - 32866/5365 — İş ve Hukuk 1974 - No 1017. Ayrıca bak. Y9HD, 21.12.1971 20869/33548 — İş ve Hukuk 1972 - 1973 - No. 821.

İş Mahkemelerinin görevine ilişkin kurallar da genel mahkemelerin görevine ilişkin kurallar gibi *kamu düzenine ilişkin olup emredici niteliktedir*. Mahkeme görevli olup olmadığını ressen nazara almak durumunda olduğu gibi (19) yanlarda yargılamanın sonuna kadar görev itirazında bulunabilir. (HUMK md. 7) (20).

İş Mahkemelerinin görevi esas olarak İş MK md. 1 e göre belirlenmektedir. Ancak çalışma hayatına ilişkin diğer yasalarda da iş mahkemelerine görev veren hükümlere rastlanılmaktadır. Bu nedenle biz aşağıda iş mahkemelerinin görevini üç ana başlık altında toplayarak inceliyeceğiz.

a) İşçilerle işverenler veya işveren vekilleri arasındaki hizmet aktinden veya İş Kanunundan doğan hukuk davaları

İş MK. md. 1 e göre; işçilerle işverenler veya işveren vekilleri arasındaki hizmet aktinden veya İş Kanunundan doğan hukuk davaları iş mahkemelerinde görülür. Hemen belirtelim ki İş MK. md. 1 in bu hükmüne ilişkin aşağıda yapacağımız açıklamalar, Deniz İş K. tâbi gemi adamları ve Basın İş K. tâbi gazeteciler ile bunların işverenleri arasındaki uyuşmazlıklar için de geçerlidir. Zira anılan yasalarda da bu tür uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olacağı açıkca belirtilmiştir (Deniz İş K. md. 46 ve Basın İş K. 212 sayılı yasayla eklenen ek madde).

aa. Uyuşmazlığın yanları işçi ve işveren veya işveren vekili olmalıdır

İş MK. nun 1. maddesine göre iş mahkemeleri *«işçi sayılan kimselerle ... işveren veya işveren vekilleri arasında»* ki hukuk uyuşmazlıklarında görevlidir. Görüldüğü gibi uyuşmazlığın bir yanının işçi (21) diğer yanının da işveren veya işveren vekili olması gerekir (22).

(19) YHGK, 12.10.1968 - 339/680 RKD 1969/1, 2.

(20) Ayrıntılı bilgi için bak. Kuru, 87 vd. Yapılacak yasa bakımından öneriler için bak. Kuru, İş Mahkemeleri (Tebliğ) 17.

(21) İşçi ile işveren arasındaki bir uyuşmazlıkta sendikaların yasal temsil yetkilerine dayanarak dava açmaları iş mahkemesinin görevine etkili olmaz. Zira bu durumda uyuşmazlığın yanları değişmiş olmamakta-

aaa. Uyuşmazlığın işçi yanı

İş MK md 1/1 de İş mahkemelerinin görev alanı belirlenirken işçi kavramı «hizmet sözleşmesiyle çalışma» temelinde oturtulmaktadır. Zira anılan maddede «İş Kanununa göre (23) işçi sayılan kimseler...» den söz edilmektedir. İş Kanununa göre işçi sayılan kimseler ise «Bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişi»lerdir (İş K. md. 1). Görüldüğü gibi İşçi - Memur ayrımının (24) maddi hukuktaki güçlüğü, iş mahkemelerinin görevi bakımından «hizmet sözleşmesiyle çalışma» kıstasının temel alınmasıyla bir ölçüde hafiflemektedir. Öte yandan yargıtay da iş mahkemelerinin görev alanını belirleme açısından işçi kavramını, hizmet sözleşmesiyle çalışma temelinde oturtmaktadır.

Y 9 H D nin konuya ilişkin bir kararı şöyledir: «...Davacının profesyonel futbolcu olduğu, belli zamanlarda belli ücret aldığı ve karşılığında da futbol oynadığı uyuşmazlık konusu değildir. Bu duruma göre, davacının hizmet aktile çalıştığının ve işçi olduğunun kabulü gerekir. İş parası yönünden çıkan uyuşmazlık, 5521 sayılı iş mahkemeleri kanununun birinci maddesi uyarınca iş mahkemesinde çözümlenmelidir. Bu sebeple davanın asliye hukuk mahkemesinde bakılıp sonuçlandırılması anılan usuli esasa aykırıdır...» (25).

Y 9 H D başka bir kararında yine aynı esası uygulamıştır. Ancak yüksek mahkeme bu

dır. Sendika sadece temsilci durumundadır. YHGK, 27.3.1968 - 770/180, Çenberci, 141 - No. 54.

(22) Bu kavramlar hakkında ayrıntılı bilgi için bak, Tunçomağ, 120 - 161.

(23) İş MK md 1 deki «iş kanununa göre» sözleriyle kastedilen eski 3008 sayılı iş kanunudur. Ancak bugün bu yasanın yerinde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu olduğundan işçi kavramının belirlenmesinde 1475 sayılı yasa gözönünde tutulmak gerekir, ve uygulama da bu yoldadır.

(24) İşçi - Memur ayrımına ilişkin ayrıntılı bilgi için bak, Tunçomağ, Türk İş Hukuku 1. İstanbul 1975, 126 vd.

(25) Y9HD, 16.2.1973 - 286-2/2304 - İş ve Hukuk 1973 No. 940. Bu kararın başka bir açıdan eleştirisi için bak. dipnot 35 e ilişkin metin.

kararında hizmet sözleşmesi yerine h i z m e t i l i ş - k i s i n d e n hareket etmiştir. Bu karar şöyledir. «...Gerçekten dosya içinde bulunan 4.5.1964 günlü tayin emri yazısının incelenmesinden, davacının, 3656 sayılı Yasa'nın 6 ncı maddesi hükmüne göre tayininin yapıldığı anlaşılmaktadır. Yasa'nın adından da anlaşıldığı veçhile davacı kamu hizmeti görevlisi kişilerindendir ve davalı ile aralarında hizmet ilişkisi yoktur. Davacı ile idare arasındaki ilişki, yukarda anılan yasa uyarınca atama tasarrufuna dayanmaktadır. Şu halde dava, idari yargının görevi içine gireceğinden, dava dilekçesinin görev yönünden reddi gerekirken davaya bakılarak hüküm tesis edilmesi, usule ve yasaya aykırıdır...» (26).

Geçerli bir hizmet sözleşmesinin bulunmadığı hallerde de, çalışan kişiyi korumak ve onu «fiili hizmet ilişkisi» ne dayanarak işçi saymak, dolayısıyla sözkonusu durumda da iş mahkemelelerinin görevini kabul etmek gerekir (27).

İşçinin ölümü halinde onun desteğinden yoksun kalanların işveren aleyhine açacakları davalarda da iş mahkemeleri görevlidir. Zira bu durumda halefiyet söz konusudur (28).

G e r ç e k t e n Y 9 H D n i n b i r k a r a r ı - n a g ö r e «Davacıların miras bırakanları ile davalı arasındaki ilişki hizmet akdidir. Davanın konusu ise iş kazası sonucu maddi ve manevi tazminat isteğidir. Uyuşmazlığın bu niteliği ile iş mahkemesinde çözümlenmesi gerekir. Şu halde 5521 sayılı Kanunun 1 nci maddesi gözönünde tutularak bu yerde müstakil iş mahkemesi varsa veya iş davalarına dieğr bir Asliye Hukuk Mahkemesi bakıyorsa görevsizlik kararı verilmesi, aynı mahkeme iş davalarını da rüyet ediyorsa, davaya kaldığı yerden iş mahkemesi sıfatı ile devam

(26) Y9HD, 18.5.1973 - 42402/17769 — İş ve Hukuk — 1973 No. 991.

(27) Karş. Tunçomağ, 206, Çenberci, 21.

(28) Çenberci, 19-20, Kuru, 954. Karş. Kemalettin Koç, Ölen işçi ile desteklik ilişkisi bulunmayan davacıların manevi tazminat davaları iş mahkemelerinde görülebilir mi? AED 1976/2, 183 vd. Ayrıca bak. Y9HD 5.5.1965 - 5910/5950 - İKİD 1966/65 - 4533-4534.

edilmesi iktiza eder. Davaya Asliye Hukuk Mahkemesi sıfatı ile bakılması usul ve yasaya aykırıdır...» (29).

bbb. *Uyuşmazlığın işveren veya işveren vekili yanı.*

İş mahkemesinin görev alanını belirlerken uyuşmazlığın bir yanının işçi diğer yanının da işveren veya işveren vekili olması gerektiğini yukarıda belirtmiştik. Kuşkusuz İş MK. md. 1/1 deki açıklık karşısında işveren ve işveren vekillerinin tanımında da İş K. dikkate alınacaktır. İş K. md. 1 e göre «...İşçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişiye işveren denir...» aynı şekilde «İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere iş veren vekili denir...»

İş MK nun 1/1 maddesinde iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için uyuşmazlığın, işçi ile işveren veya işveren vekilleri arasında olması gerektiği belirtilmektedir. Buna karşılık, işverenlerle işveren vekilleri arasındaki uyuşmazlıklarda — Doğaldır ki diğer koşullar da bulunmak kaydıyla — iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konusunda yasada bir açıklık yoktur. Kanımca aradaki ilişki hizmet ilişkisi olduğu sürece bu konudaki davalarda da iş mahkemeleri görevli olmak gerekir (30). Esasen «...İşveren vekilliği sıfatı işçilere tanınan hak ve vecibeleri ortadan kaldırmaz» diyen İş K. md. 1 hükmü de bu sonucu zorunlu kılar. Y 9 H D de eski bir kararında bu görüşü açıklamıştır (31).

bb. *İş K. nun kapsamına giren bir işçi olmalıdır*

İş MK. md. 1/1 e göre iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için uyuşmazlığın yanlarından biri olan işçinin aynı zamanda iş kanununun kapsamı dışında tutulmamış bir işçi olması gerekir. Gerçekten yasanın anılan maddesindeki «O kanunun değiştirdiği ikinci maddesinin Ç, D, E fıkralarında istisna edilen işlerde çalışanlar hariç» sözleriyle, o zaman yürürlükte olan 3008 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında tutulan işler kastedilmekte ve bunlar iş mahkemelerinin görevi dışında tutulmaktadır. 3008 sayılı

(29) Y9HD, 11.1.1973 - 7748/111 - İş ve Hukuk 1973 - No. 919.

(30) Aynı görüşte Çenberci, 20-21.

(31) Y9HD, 14.10.1968 - 883/12837 - Orhaner, II, 4.

İş K. nun 2. maddesinin Ç, D, E fıkralarının yerini bugün yürürlükte olan 1475 sayılı İş K. nun 5. maddesi almıştır (32). Gerçi sözkonusu 5. maddedeki İş Kanununun kapsamı dışında tutulan işler, 3008 sayılı yasanın 2. maddesinin Ç, D, E fıkralarında sayılan işlerle tüm olarak aynı değildir. Ancak İş MK. md. 1/1 in yollama yaptığı 3008 sayılı İş K. md. 2/Ç, D, E nin yerine İş K. md. 5 i uygulayarak bu maddede sayılan işlerde çalışan işçilerin taraf olduğu uyuşmazlıklar da iş mahkemelerinin görevli olmadığı sonucuna varmak gerekir (33).

Yargıtay da, 3008 sayılı İş K. md. 2/Ç, D, E deki istisnaların yerini yürürlükteki iş kanununun 5. maddesindeki istisnaların aldığına ve dolayısıyla, İş Kanununun kapsamına girmeyen işlerde çalışan işçilerin taraf olduğu uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olmadığına karar vermiştir.

Gerçekten **Y 9 H D** nin konuya ilişkin bu kararı şöyledir: «...Davacının çalıştığı işyerinin evvelce iş kanunu kapsamına alınmadığı ve 931 sayılı Kanunun meriyete girmesi ile de, bu Kanunun 5. maddesinde öngörülen istisnalar içine girdiğinden iş kanunu kapsamı dışında kaldığı bir gerçektir. Bu duruma göre, davacının bir hakkı varsa ancak umumi hükümler bakımından isteyebilir. Şu halde davaya iş mahkemesinde değil umumi mahkemelerde bakılması gerekir. Hal böyle olunca iş mahkemesince görevsizlik kararı verilmesi iktiza ederken davanın red-dine karar verilmesi usulî hükümlerine aykırıdır»... (34).

(32) İş K. md. 5 için ayrıntılı bilgiler bak. **Tunçomağ**, 75-96.

(33) **Karş. Çenberci**, 25-26. 1475 sayılı İş Kanununun 5. maddesinde yasanın kapsamı dışında'ki işler sayılırken «Tarım işlerinde çalışanlar» da anılmaktadır. Ancak aynı yasanın geçici 4. maddesinde, tarım iş kanunu çıkarılıncaya kadar tarım işçileri içinde İş K. md. 33 teki esaslara göre asgari ücret tesbit olunarak uygulanacağı belirtilmiştir. Bize göre yasanın bu hükmü karşısında tarım işçileri asgari ücret açısından geçici olarak ta olsa İş K. kapsamına alınmış'ardır, bunun sonucu olarak da tarım işçilerinin asgari ücrete ilişkin uyuşmazlıklarında iş mahkemeleri görevli olmak gerekir. Karşıt görüş için bak. **Çenberci**, 26.

(34) **Y9HD**, 30.9.1971 - 14640/20430 - RKD/1972/1, 41.

Buna karşılık Y 9 H D d a h a y e n i t a - r i h l i b a ş k a b i r k a r a r ı n d a 35) Davacının profesyonel futbolcu olduğunu, dolayısıyla İş K. md. 5 de sayılan İş Kanununun kapsamı dışında sayılan bir işçi olduğunu hiç dikkate almaksızın, sadece hizmet sözleşmesiyle çalışma noktasından hareket ederek iş mahkemesinin görevli olduğunu karar vermiştir.

cc. *Uyuşmazlık hizmet akdinden veya iş kanunundan doğmuş olmalıdır*

İş mahkemelerinin İş MK md. 1/1 e göre görevli olabilmesi için işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlığın hizmet sözleşmesinden (36) ya da iş kanunundan doğmuş olması gerekir, işçi ile işveren arasında örneğin hizmet sözleşmesi dışında bir sözleşmeden çıkan uyuşmazlıkta iş mahkemeleri görevli değildir.

Y 9 H D n i n k o n u y a i l i ş k i n b i r k a r a r ı n a g ö r e «...Uyuşmazlık nakliye sözleşmesinden doğmuştur. Bu itibarla davaya bakmak iş mahkemesinin vazifesi haricinde, ticaret mahkemesinin görevi dahilindedir. Dava dilekçesinin görev yönünden reddi gerekirken, iş hâkimi sıfatıyla davaya bakılarak karar verilmiş olması bozmayı gerektirir...» (37).

İşçi ile işveren arasında hizmet sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklardan başka iş kanunundan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. Öte yandan Deniz İş Kanunu ile Basın-İş Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. (Deniz İş K. 46/1. Basın İş K. 212 sayılı yasayla eklenen ek madde).

(35) Y9HD, 16.2.1973 - 28652/2304 - İş ve Hukuk 1973 - No. 940, Kararın metni için bak. dipnot 25.

(36) Hizmet sözleşmesi için ayrıntılı bilgi için bak. Tunçomağ, 188 vd.

(37) Y9HD, 7.11.1972 - 7554/30609 - İş ve Hukuk 1973 - No. 900. Bu karara konu olan olay karardan yeterince anlaşılamamaktadır. Kanımca yerel mahkemeyi görev konusunda yanılgıya düşüren sendika K. md. 2/1 olsa gerekir.

dd) *Uyuşmazlık bir hukuk uyuşmazlığı olmalıdır*

İş MK md. 1/1 de «*Hukuk uyuşmazlıkları*» denildiğine göre işçi ile işveren veya vekili arasındaki uyuşmazlık bir hukuk uyuşmazlığı olduğu taktirde iş mahkemeleri görevlidir. Esasen iş kanununun cezai hükümlerinin uygulanmasında yerel ceza mahkemesinin görevli olduğu İş K. md 108 de açıkça belirtilmiştir.

Uyuşmazlık bir hukuk uyuşmazlığı olmak kaydıyla, açılacak davanın, eda, saptama veya yenilik doğuran bir dava olmasının mahkemenin görevi bakımından bir etkisi olmamak gerekir (38).

b. *274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklar*

274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı konusunda, 5521 sayılı İş MK. nda açık bir hüküm yoktur. Esasen ülkemize gerçek anlamda toplu iş hukuku 1961 Anayasasından sonra ve anılan yasalarla girmiş olduğundan, 1950 tarihli ve 5521 sayılı İş MK. nda bu konuya ilişkin açık bir hüküm bulunmaması doğaldır. İşte bu nedenle 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olup olmadığı sorunu ortaya çıkmıştır.

Bir görüşe göre İş MK md. 1/1 deki «İş Kanunu» deyimine 274 ve 275 sayılı kanunlar da dahildir (39). 274 ve 275 sayılı yasaların bazı maddelerinde iş mahkemelerinin görevinden bahsedilmesi, diğer hallerde genel mahkemelerin görevli olacağı anlamına gelmez, bunlar «*ihtirazi*, değil» *vukuî* kayıt'ardır. Bu nedenle 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda İş mah-

(38) Y9HD, 22.5.1968 - 1910/7756 - Çenberci, 27.

(39) Kanımca, İş MK 1/1 deki «İş Kanunu» deyimine 274 ve 275 sayılı yasalarında dahil olduğu gerekçesinden hareket edilirse, 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin görevli olabilmesi için, İş MK 1/1 in açık anlatımı karşısında uyuşmazlığın yanlarının da mutlak işçi ve işveren veya işveren vekili olması gerekecektir. Bu konuda bak. Y 10 HD - 24/4-1975-3452/2470 - İş ve Hukuk 1975 No. 1187. Eğer uyuşmazlığın yanları işçi ve işveren veya işveren vekili değil ise uyuşmazlık 274 veya 275 sayılı yasalardan doğsa bile iş mahkemelerinin görevli olmadığı, gibi bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu gerekçenin doğal sonucu budur. Bu sonuç ise sorunun çözümü değildir. (Bu konuda değişik bir yorum için bak. Kızıl, İkt. ve Mal. 1977/10, 424; Tunçmağ, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi, 1975, 160).

kemeleri görevlidir (40). Yargıtay kararlarında da çoğu kez — bazı değişik gerekçelerle de olsa — bu görüş benimsenmiştir.

Gerçekten de Y 9 H D n i n b i r k a r a r ı şöyledir: «...274 sayılı kanun aslında iş kanununun özelliği bulunan bir bölümünden ibarettir. İş Mahkemeleri, İş hukukuyla ilgili uyuşmazlıklarının bu konuda özel bilgiye sahip mahkemelerde görülmesi amacıyla kurulmuştur. İş Mahkemelerinin görev alanını çizen 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun düzenlenmesi sırasında 274 sayılı Kanunun yürürlüğe girmemiş bulunması, nitelikçe o kanunun 1 nci maddesinde söz konusu edilen yönlerden farksız olan uyuşmazlıkların, iş mahkemelerinin görevi dışında kalacağı anlamına gelmez. Zira, bir kanunun amacına göre yorumlanması zorunluğu, maddi hukuk için olduğu kadar şekli hukuk bakımından da temel bir kuraldır. 274 sayılı Kanunun ilgili maddeleriyle tümünden çıkan anlam da bu çeşit uyuşmazlıkların çözüm yerinin iş mahkemeleri olduğu yolundadır ve davacının temyiz itirazı bu bakımdan yerindedir» (41).

Y 9 H D n i n b a ş k a b i r k a r a r ı 275 sayılı yasaya ilişkin olup aynı doğrultudadır. Bu karar şöyledir: «...275 sayılı Yasa, aslında İş Kanunu'nun bir bölümü bulunduğu ve iş mahkemelerinin uzmanlık esası üzerine kurulduğu ve 275 sayılı Yasanın 11/1, 15/3, 19/5-7, 22/3 ve 30 ncu maddelerinde de, 275 sayılı Yasa'nın uygulanmasından çıkacak uyuşmazlıkların iş mahkemelerince karara bağlanacağı belirtilmiş bulunmaktadır. 275 sayılı Yasa'nın, aslında İş Kanununun bir bölümü bulunduğu iş mahkemelerinin uzmanlık esası üzerine kurulduğu ve 275 sayılı Yasanın yukarıda anılan maddelerinde, çıkan uyuşmazlıkların iş mahkemelerince karara bağlanacağı açık ve seçik olarak belirtildiğine göre, 275 sayılı yasanın 29. maddesinin uy-

(40) Çenberci, 36; Karş. Kutsal, İş Mahkemelerinin görev alanı, İkt. ve Mal. 1977/10, 434; Tunçomağ, Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi 1975, 160.

(41) Y9HD, 27.9.1971 - 20293/20320 - RKD 1971/11-411. Ayrıca bak. Y9HD, 4.5.1967-4311/3778, Çenberci, 31.

gulanmasından çıkacak uyuşmazlıkların da iş mahkemelerince çözümleneceği anlaşılmaktadır. O halde, davaya bakılmak gerekli iken, dava dilekçesinin görev yönünden reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır» (42).

Bu konuda diğer bir görüşe göre 274 ve 275 sayılı yasaları İş Kanununun bir bölümü saymak doğru değildir. Söz konusu yasalar çalışma mevzuatımızda müstakil yeri olan yasalardır. Öte yandan 5521 sayılı yasanın 1/A maddesinde sözü edilen 5018 sayılı yasa da 274 sayılı yasayla yürürlükten kalktığından İş MK. da bu yasalardan doğan uyuşmazlıklarda İş Mahkemelerinin görevli olacağına ilişkin bir hüküm de yoktur. Üstelik Anayasanın 136. maddesi mahkemelerin görevlerinin kanunla düzenleneceğini amirdir. Bu nedenle de 274 ve 275 Sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda İş mahkemeleri görevli olamazlar (43).

K a n ı m c a 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olması bu mahkemelerin kuruluş amacına da uygun düşer. Ancak bu konuda yasalarda açık bir hükmün bulunmaması ve bu sonuca yorum yoluyla varılmak istenilmesi uygulamada şimdi de devam eden duraksamalara neden olmaktadır. Bu konuda üzerinde durulması gereken *iki yasa hükmü* mevcuttur. Bunlardan *birincisi* İş MK 1/A bendidir. Söz konusu maddeye göre iş mahkemeleri «5018 sayılı kanunun 4 ncü maddesinin E fıkrasına göre sendikaların açacakları ve bu sıfatla aleyhlerine açılacak hukuk davalarına» da bakabilir. Söz konusu 5018 sayılı yasa 274 sayılı yasanın 33. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır. Bazılarına göre (44). Bu durum karşısında İş MK. nun bu hükmünün uygulama alanı kalmamıştır. Bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre (45) ise her ne kadar 274 sayılı yasa 5018 sayılı yasayı yürürlükten kaldırmış ise de 5018 sa-

(42) **Y9HD**, 4.2.1972 - 1723/1855 - İş ve Hukuk 1972-1973 - No. 828 aynı doğrultuda bak. **Y9HD**, 28.1.1971, 601/697 - İş ve Hukuk No. 663.

(43) **Kuru**, İş mahkemeleri (Tebliğ) 14, **Karaok**, İş mahkemelerinin görev ve yetkisi 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıkların yargı yeri İED. 1968, C. 42 Sayı 3-4, 108 vd.

(44) **Kuru**, (2. Bası) 39/40 dipnot 55 **Karaok**, a.g.m. 109/111.

(45) **Çenberci**, 32, **Erol** sendikaların dava ehliyeti, iş ve sigorta 1935/24, 41-42.

yılı yasanın 4 üncü maddesinin E fıkrası, 274 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 1/E bendinde yer almıştır. Bir yasayla yollamada bulunulan yasa yürürlükten kalkmış ise onun yerini yeni hüküm alır. Dolayısıyla 5018 sayılı yasanın 4 üncü maddesinin E fıkrasının yerine, 274 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 1/E bendi uygulanmak gerekir. Yargıtayın da görüşü bu yoldadır (46). Ancak İş MK 1/A bendinin yürürlükte olduğuna ilişkin varılan bu sonuç, 274 sayılı yasadaki doğan tüm uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevi sayılabilmesi için yeterli bir yasal dayanak olmaktan uzaktır. Çünkü İş MK 1/A bendinde anılan uyuşmazlıklar 274 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 1/E bendinden de anlaşılacağı üzere 274 sayılı yasaya ilişkin tüm uyuşmazlıkları kapsamaz (46a). Kaldı ki İş MK 1/A'daki yollama gereği 274 sayılı yasanın 14 üncü maddesinin 1/E bendine göre açılacak davaların büyük bir kısmı esasen İş MK 1/1'de anılan türde, işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıklar olup, sendikaların bu tür uyuşmazlıklardaki rolü sadece işçileri temsil etmektir. Yoksa davanın yanları değişmemektedir. Diğer bir deyişle 274 sayılı yasanın 14 ncü maddesinin 1/E bendindeki uyuşmazlıkların büyük bir bölümünde İş mahkemelerinin görevi esasen İş MK 1/I'den doğmaktadır. Bu nedenle de İş MK 1/A bendi 274 sayılı yasadaki doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için yeterli bir yasal dayanak olmaktan uzak kalmaktadır.

Üzerinde durulması gereken *ikinci yasa hükmü* 16.5.1973 gün ve 1730 sayılı Yargıtay Kanununun 13. maddesidir. Söz konusu maddede Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin görevleri sayılırken «1475 sayılı İş Kanunu 274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, 212 sayılı Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştıranlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kanunla, Deniz İş Kanunundan doğan uyuşmazlıklara değinen, Onuncu hukuk dairesinin görevi dışında kalan ve iş mahkemelerinden verilmiş olan hüküm ve kararları... inceler ve karara bağlar» denilmektedir. Bazı yazarlar bu hüküm ile artık 274

(46) Bak. Y10HD, 24.4.1975 - 3452/5470 - İş ve Hukuk 1975 - No 1187 Y9HD, 4.5.1967 - 4311/3778 — Çeüberci, 32.

(46a) Çelk, İş Hukuku II, Sendikalar, İstanbul 1976, 243 dipnot 140.

ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevinin yasal bir dayanak kazandığı ve anayasanın 136. maddesinin gereğinin yerine getirildiği görüşündedirler (47). Kanımca bu hüküm de bu konudaki sorunu çözebilmekten uzak kalmaktadır. Bir kere anılan hüküm yargıtay dairelerinin arasındaki iş bölümü ilişkisini düzenlemek amacıyla sevkedi'miştir, emredici nitelikte değildir (Yargıtay K. md. 22/2). Bu nitelikte bir hüküm ile iş mahkemeleri gibi yerel bir mahkemenin, kamu düzenine ilişkin ve emredici nitelikte olması gereken görevi konusunda hüküm koymak yasalama tekniği açısından doğru değildir ve esasen yasa koyucunun da amacı bu konuyu düzenlemek değildir. Üstelik anılan yasa metninin kaleme alınış biçimi de 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklarda iş mahkemelerinin görevli olduğunu — hükmün konuluş amacından olsa gerek — tam olarak açıklayamamaktadır. Şöyle ki yasaya göre Y9HD, «274 sayılı Sendikalar Kanunu, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunundan doğan uyuşmazlıklara değinen... ve iş mahkemelerinden verilmiş olan» hüküm ve kararları inceleyecektir. Bu anlatımdan «274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklara değinen fakat iş mahkemelerinden verilmiş olmayan» kararların da bulunabileceği izlenimi doğmaktadır. İşte bu nedenlerle, gerek emredici nitelikte olmayışı ve konuluş amacı açısından ve gerekse kaleme alınış biçimi açısından 1730 sayılı Yargıtay Kanununun 13. maddesi de sorunu çözmüş değildir (47a).

Öte yandan Yargıtay yeni sayılabilecek bir kararında Anayasanın 136. maddesi karşısında mahkemelerin görev ve yetkilerini yorum ve içtihatlarla belirlemenin doğru olmayacağını açıkça belirtmiştir (47b).

Y 1 O H D n i n b u k a r a r ı şöyledir: «...Burada Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 136 ıncı maddesi hükmüne göre, mahkemelerin görev ve yetkilerinin, işleyiş ve yargılama usullerinin kanunla düzenleneceğini de hatırlamak gerekir. Bundan ötürü içtihat ve yorumla, mahkemelerin kanunla belirlenmiş görev

(47) Kuru, 934 dipnot 13, Tuncay, İHU Sen K. 4 Y9HD n'in 18.3.1975 gün ve 26105/17525 sayılı kararının incelenmesi 5-6.

(47a) Karş. Kutal, agm. 434; Çelik, (Sendikalar) 243, dipnot 140.

(47b) Karşıt bir görüşle bu konuda yorum yapanlar için bak. Tunç-omağ, Yargıtay Kararları Değerlendirilmesi 1975, 160; Kutal, 167.

ve yetkilerini ve bu yoldan da işleyiş ve yargılama usul-lerini değiştirmeye cevaz yoktur. Her halde bu anayasa- sal ilke karşısında geniş yoruma gidilmesi... mümkün bulunmamaktadır...» (48).

274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyumsuzluklarda iş mah- kemelerinin görevli olup olmadığı sorununun günümüzde de çö- zülemeyip bu konudaki duraksamaların devam ettiği, metnini aşağıya aldığımız yargıtay kararlarından da açıkça anlaşılmakta- dır. Üstelik 1730 sayılı Yargıtay Kanununun anılan hükmünden sonra verilmiş olmasına rağmen bu kararlarında Yargıtay, met- nini daha önce verdiğimiz kararların (49) aksine 274 sayılı ya- saya ilişkin birçok olayda iş mahkemelerini görevli saymamış- tır.

Sendika üyeliği için açılan davada iş mahkemesi- nin görevli olmayacağından davanın asliye hukuk mah- kemesinde görülmesi gerektiğine ilişkin Y 9 H D nin bir kararı şöyledir. «...Davacı, sendikaya üye olmak istediğini, sendikanın kabul etmediğini bildire- rek üyeliğe kabulünü istemiştir. İş mahkemesi hüküm altına almıştır. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesine göre bu dava İş Mahkemelerinde görüle- mez. 274 sayılı Sendikalar Kanununun 5. maddesinde bu davaya İş Mahkemesinin bakacağına dair bir sara- hat bulunmamaktadır. Aynı Kanunun 8. maddesinde üyelikten çıkarma davalarında İş Mahkemelerinin va- zifeli olduğu tasrih olunmuştur. Aynı Kanunun 30. maddesinde de hangi davalara İş Mahkemesinin baka- cağı yazılıdır. Bu dava Dernek ile Derneğe üye olmak isteyen kişi arasındadır. Bu gibi davalar Asliye Hukuk Mahkemesinin görevi içindedir. Davaya iş hâkimi sifa- tı ile bakılması bozmayı gerektirir» (50).

Sendika merkez yönetim kurulu kararının iptali için açılan davada iş mahkemesinin görevli olmayacağına ilişkin Y 9 H D nin bir kararı şöye-

(48) YIOHD - 16.4.1974 - 2310/3319 - ABD 773-775; İBD 1975/5-6, 550.

(49) Bak. yukarıda dipnot 41, 42 deki kararlar.

(50) Y9HD, 18.3.1975 - 26105/17525 - İş ve Hukuk 1975 - No. 1152.

Bu kararın eleştirisi için bak. Tuncay, İHU Sen. K. 4.

dir: «...Dava ana tüzüğe aykırı olarak verilen merkez yönetim kurulu kararının iptali isteğinden ibarettir. Mahkeme, davayı kabul ile iptale karar vermiş davalı o hükmü temyiz etmiştir. İş mahkemelerinin görevleri genel olarak 5521 sayılı Kanunla belirlidir. 274 Sayılı Sendikalar Kanununun 30 ncu maddesi iş mahkemele-
rine sınırlı bir görev vermiştir. Uyuşmazlık, Merkez Yönetim Kurulu kararlarının ana tüzüğe aykırı olup olmadığı ve Merkez Yönetim Kurulunun Şube Yönetim Kurulunu feshedip edemeyeceği olduğuna göre, uyuşmazlığın çözüm yeri iş mahkemesi değildir. O halde, kamu düzenini öngören görev noktasından hüküm bozulmalıdır» (51).

Sendika kongresinin iptalinde iş mahkemesinin görevli olmayacağına ilişkin Y 9 H D n i n b i r k a r a r ı ş ö y l e d i r : «...Dava 27.2.1972 tarihinde yapılan kongrenin iptali isteğine ilişkindir. Mahkeme işi inceleyip isteği reddeylemiş, bozma üzerine, davanın Asliye Hukuk Mahkemesinde görüleceği kanaatiyle görev yönünden reddine karar vermiştir. Gerçekten, anılan uyuşmazlığın iş mahkemelerinde çözümleneceği yolunda 5521 sayılı kanunda ve diğer iş mevzuatında bir hüküm yoktur. Bu nedenle mahkemenin red kararı yerindedir. O halde, temyiz tetkikatı dairemizin görev alanı içinde olmayıp Yargıtay 4. Hukuk Dairesinin görev alanı içine girmekte olduğu cihetle dosya anılan Daireye gönderilmelidir...» (52).

Y 9 H D b a ş k a b i r k a r a r ı n d a d a b i r işveren sendikası ile üyesi işveren arasında üyelik aidatının ödenmesinden doğan davada iş mahkemesini görevli saymamıştır (53).

Buraya kadar yaptığımız açıklamalardan da anlaşılacağı üzere 274 ve 275 sayılı yasalardan doğan uyuşmazlıklar da İş mahkemelerinin görevli olması bu mahkemelerin kuruluş amacı-

(51) Y9HD, 8.3.1974-20345/4833 - İş ve Hukuk 1974 - No. 1059.

(52) Y9HD, 28.2.1974 - 20323/4438 - İş ve Hukuk 1974 - No. 1018.

(53) Y9HD, 24.4.1975-2470/3452 - İş ve Hukuk 1975 No. 1187.

na ve uzmanlığına uygun düşmektedir ve yerindedir. Ancak bu konuda yasa hükmünün yetersizliği nedeniyle uygulamada duraksamalar devam etmektedir. En iyisi bu konuyu duraksamalara yer bırakmıyacak bir biçimde, yeni bir yasa hükmüyle sonuçlandırmaktadır (54).

C. Sosyal Sigortalar Kanunu ve Bağ-Kur Kanunundan doğan uyuşmazlıklar

İş Mahkemeleri, İş MK. md. 1/B ye göre «İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara da bakarlar» (55). Öte yandan bu madde kapsamına girmeyen fakat S. S. Kanunu ve Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda da iş mahkemeleri görevlidir. Zira S. S. Kanunu md. 134 ve Bağ-Kur Kanunu md. 70 e göre (56): «Bu kanunun uygulanmasından doğan uzlaşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde (57) görülür» Görüldüğü gibi bu hüküm İş MK md. 1/B yi yürürlükten kaldıracı bir nitelik taşımamaktadır. Aksine İş mahkemelerinin bu konudaki görev alanını genişletmektedir. Yargıtay da değişik kararlarında her iki yasa hükmüne birden dayanarak önceki yasa durumunda olmasına rağmen İş MK. md. 1/B nin yürürlükte olduğunu ortaya koymuştur.

Gerçekten Y 10 H D nin bu konudaki bir kararı şöyledir: «5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1/B maddesi hükmünce İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine kaim olan hak sahipleri arasında uyuşmazlıklardan doğan itiraz

(54) Çıkarılması düşünülen iş mahkemeleri kanunu tasarısında bu konu kesin açıklığa kavuşturulmuştur. Tasarı için bak. Kuru, İş Mahkemeleri (Tebliğ) 14-16.

(55) Maddedeki «İşçi Sigortalar Kurumu»nu «Sosyal Sigortalar Kurumu olarak anlamak gerekir. (506 sayılı yasa md. 136).

(56) S. S. Kanunu md. 134 Bağ-Kur Kanunu md. 70 in bu konudaki hükümleri kelimesi kelimesine aynıdır.

(57) Burada sözü edilen görevli mahkemeler sözleriyle iş mahkemesi kurulmayan yerlerde bu davaların asliye hukuk mahkemelerinde görüleceği anlatılmak istenilmiştir. Y10HD 18.III.1974 - 1809/1820 - YKD 1975/3, 74/75.

ve davalara iş mahkemeleri bakarlar. Olay da, diğer koşullar yanında davacının sigortalı olma koşulunun gerçekleştiği ve bu niteliğini dava gününde dahi koruduğu anlaşılmaktadır. Diğer taraftan uyuşmazlık, konusu itibariyle 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun uygulanma alanına girmektedir. Adı geçen Kanunun 134. maddesi hükmünce Sosyal Sigortalar Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların iş mahkemelerinde görülmesi gerekir. O halde, her iki nedenle de, davanın iş mahkemesinde görülmesini öngören önceki kararda direnilmesi uygun bulunmaktadır. Bu nedenlerle direnmeye yöneltilen temyiz itirazlarının reddi ile diğer yönlerin incelenmesi için dosyanın özel daireye gönderilmesi gerekir...» (58).

İş MK. md. 1/B deki hükme göre, iş mahkemelerinin görevli olabilmesi için herşeyden önce uyuşmazlığın yanlarının, sigorta kurumu ile sigortalılar veya yerine geçenler olması gerekir. Madde metninde uyuşmazlığın niteliği hakkında bir açıklık olmamasına rağmen herhalde bu uyuşmazlığın «*Sigortalılık ilişkisinden*» doğmuş olması zorunludur. Örneğin Kuruma ait bir binada kiracı olarak oturan sigortalı ile kurum arasındaki kira ilişkisinden doğan uyuşmazlığın iş mahkemesinin görevine girmeyeceği kuşkusuzdur. Zira uyuşmazlık sigortalılık ilişkisinden doğmamıştır. Buna karşılık uyuşmazlık sigortalılık ilişkisinden doğuyorsa — Sosyal Sigortalar Kanunundan doğmasa bile — iş mahkemeleri görevli olmak gerekir. Zira yasada S. S. Kanunu md. 134 ve Bağ-Kur Kanunu md. 70 den farklı olarak — uyuşmazlığın belli bir yasadan doğmuş olması koşulu aranmamaktadır. Bu nedenle de Örneğin, 506 sayılı yasadan doğmayan fakat 4792 sayılı yasadan doğan uyuşmazlıklarda da kanımca iş mahkemeleri görevli olmak gerekir. Çünkü İş MK. md. 1/B bu konuda uyuşmazlığın yanları ve sigortalılık ilişkisi dışında bir sınır getirmemektedir. Yargıtay ise bu görüşte değildir. Yüksek mahkeme bir kararında 4792 sayılı işçi (Sosyal) Sigortaları Kurumu Kanununun 20/ç. maddesinden doğan — Sigorta kurumu ile Sigortalı arasın-

(58) Y10HD, 22.II.1975 - 412/55 - ABD 1975, 411. Ayrıca bak. Y10HD, 7.VII.1975-2556/4337 - İş ve Hukuk 1975 - No. 1188.

daki konut kredisi tahsisine ilişkin — uyuşmazlıkta iş mahkemesinin görevini kabul etmemiştir.

Y a r g ı t a y 9 H D n i n k o n u y a i l i ş - k i n k a r a r ı şöyledir: «...Dava, 4792 sayılı Kanunun 20 nci maddesi gereğince sigortalı işçiye verilmesi icabeden kredinin tahsis edilmemesi sebebiyle vaki muarazanın meni isteğinden ibarettir. İş mahkemesinde davaya bakılarak istek hüküm altına alınmıştır. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların halli iş mahkemelerinde çözüleceği öngörülmüştür. 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 1 nci maddesi de hangi ihtilâfların bu mahkemelerde çözümleneceğini göstermiştir. Dava mevzuu ise 506 sayılı Kanunun derpiş ettiği ihtilâf olmadığı gibi 5521 sayılı Kanunun 1 nci maddesinde sayılan işlerden de değildir. Bu itibarla davaya bakmak İş Mahkemesinin görevi dışında ve Asliye Hukuk Mahkemesinin görevi içindedir. Mahkemenin başka bir görüşle davanın esasını halletmesi yasaya aykırıdır» (59).

Buna karşılık S. S. Kanunu md. 134 (ve Bağ-Kur Kanunu md. 70.) deki hükme göre, uyuşmazlığın yanlarının İş mahkemelerinin görevli olabilmesi açısından bir önemi yoktur. Yeter ki uyuşmazlık (yasanın deyimine göre uzlaşmazlık) S. S. Kanunundan (veya Bağ-Kur Kanunundan) doğmuş olsun. Yargıtayın görüşü de bu yoldadır. Yüksek mahkeme bir kararında, 506 sayılı yasanın 87 nci maddesine göre, dayanışmalı olarak sorumlu olduğu prim borçlarını ödeyen işverenin, alt işverene karşı açtığı rücu davasında iş mahkemesini görevli sayarak bu sonuca varmıştır.

Y a r g ı t a y 10 H D n i n k o n u y a i l i ş - k i n k a r a r ı şöyledir: «...İdarenin sigorta prim borçlarını ödemesi hiç şüphesiz, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 87 nci maddesinde öngörülmüş bulunan dayanışmalı sorumluluğun sonucudur. Böylece dava konusu uyuşmazlık, belirgin olarak, anılan

kanunun uygulanmasından doğmuş bulunmaktadır. Esasen dava dilekçesinde de davanın hukuki nedeni olarak sözü edilen 87 nci madde gösterilmiştir. Obür yandan, «Sosyal Sigortalar Kanunu» nun 134 ncü maddesinde, — Başkaca bir şart aranmaksızın — bu kanunun uygulanmasından doğmuş anlaşmazlıkların yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görüleceği hükmü yer almıştır. Demek ki «Sosyal Sigortalar Kanunu» açısından bir anlaşmazlığın iş mahkemesinde görülebilmesi için o anlaşmazlığın bu kanundan doğmuş bulunması, gerekli ve yeterlidir, yoksa, kanun, bir başka şart, örneğin, taraflardan birisinin behemahal Sosyal Sigortalar Kurumu olacağı yollu bir şart aramamıştır. Gerçekten ne Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 134 ncü maddesi dışında kalan hükümlerinden, ne de başka yasa hükümlerinden bunun tersi düşünceye destek olabilecek sonuç çıkarmak olanağı vardır. Yasa koyucunun bu düzenlemesinde Sosyal Sigortalar Kanununa ilişkin uyuşmazlıkların gerektirdiği özel bilgi ve uzmanlık düşüncesinin hâkim bulunduğu ortadadır...» (60).

İş Mahkemelerinin bu konudaki görevi de hukuk davalarıyla sınırlıdır. S. S. Kanunu ve Bağ-Kur Kanununun uygulanmasına ilişkin ceza davaları ceza mahkemelerinde görülmek gerekir (61). Bu nedenle de örneğin S. S. Kanunu md. 140 ve Bağ-Kur Kanunu md. 80 in uygulanmasında iş mahkemeleri görevli değildir.

2) İş yargılamasında yetki

Yetki bir davaya hangi yerdeki görevli mahkeme tarafından

(60) Y10HD. 16.4.1974 - 2310/3319 - İBD. 1975/5-6, 547 (Kararın baş kısmı için bak. yukarıda dipnot 48). Bu karara karşı oy yazısı koyan üyelerin görüşlerine göre, Davacı idare ile davalı aracı arasındaki uyuşmazlık 506 sayılı yasanın uygulanmasından doğan bir uyuşmazlık değildir. Davalı aracı, kendi işçilerinin primlerini zamanında vermemekle idare ile aralarındaki istisna akdine aykırı davranmıştır. Uyuşmazlık akde aykırılıktan doğmuştur. Dolayısıyla dava iş mahkemesinin görevi dışında olmak gerekir.

(61) Karş, Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul 1975, 76., Saymen/Ekonomi, Sosyal Sigortalar Tatbikatı, İstanbul 1966, 45/46., 34/355.

bakılacağıının tayini demektir (62). Yetki kuralları genel olarak HUMK'nun 9-25. maddelerinde düzenlenmiştir. Ancak, İş MK. bu yetki kurallarından ayrılarak 5. md ile iş mahkemelerinin yetkisini özel olarak düzenlemiştir. Ayrıca S. S. Kanunu ve Bağ-Kur Kanunu ile Deniz İş Kanunu da İş Mahkeme'lerinin yetkisine ilişkin hükümler koymuşlardır. Doğaldır ki İş Mahkemelerinin yetkisi anılan bu yasalara göre belirlenmekle birlikte açıklık bulunmayan noktalarda HUMK. nun yetkiye ilişkin hükümlerinden yararlanılacaktır (İş MK. md. 15).

a. İş Mahkemeleri Kanununa göre yetki

aa. Davalının ikametgâhı mahkemesi veya işyeri mahkemesi

İş MK. md 5 e göre «İş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir...» Görüldüğü gibi iş mahkemelerinde davacı, yetkili iş mahkemesi bakımından seçimlik bir hakka sahiptir. İsterse davasını davalının ikametgâhı mahkemesinde açabilecek, isterse işyeri için yetkili mahkemede de açabilecektir.

İş MK. daki davalının ikametgâhı Mahkemesi HUMK. md. 9 daki kuralın bir tekrarıdır. Bu konu genel hukuk yargılamaları usulünde ayrıntılarıyla üzerinde durulan ve iş yargılaması bakımından da bir özellik arzetmeyen bir konu olduğundan biz bu nokta üzerinde fazla durmayacağız (63).

İşçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemeye gelince, bu noktada herşeyden önce İş K. nun İşyeri kavramı gözönünde tutulmalıdır (64). Öte yandan k a n ı m c a , burada yetkili mahkeme belirlenirken işçinin davasının açıldığı tarihteki işyeri gözönünde bulundurulmalıdır. Esasen madde metni de bu şekilde anlaşılmaya elverişlidir. Yoksa bu işyerinin uyuşmazlıkla ba-

(62) Kuru, 95 vd.

(63) Bu konuda ayrıntılı bilgi için bak. Kuru, 97 vd.

(64) İşyeri kavramı için ayrıntılı bilgi bak. Tunçomağ, 162 vd.

ğıntısı bulunan işyeri olarak anlaşılmasında zorunluk yoktur. Diğer bir deyişle işçi uyuşmazlık halinde bulunduğu işverene ait işyeri için yetkili mahkemede dava açmak zorunda değildir. Örneğin işyerinden ayrılmış ve başka bir işyerinde çalışıyor olursa bu takdirde eski işvereni aleyhine açacağı dava için de yeni işyeri için yetkili mahkemenin yetkisini kabul etmek gerekir. Zira İş MK. md. 5 deki bu hüküm işçileri korumak amacıyla konulmuştur. Yasakoyucu bu hüküm ile işçiyi işyerinden uzaklaştırmak istememiş ve ona kolaylık sağlamak istemiştir. Bu nedenle de sözkonusu hükmü; «...işçinin davanın açıldığı tarihteki işyeri değil uyuşmazlıkla bağıntısı bulunan işyeri için yetkili mahkeme...» şeklinde anlamak için hiçbir haklı neden yoktur (65).

bb. Yetki sözleşmesi yapma yasağı ve İş MK. ndaki yetki kurallarının hukuki niteliği

Yetki kuralları, kural olarak kamu düzeninden sayılmadığı için yanlar yazılı bir anlaşma ile yetkisiz bir mahkemeyi yetkili hale getirebilirler (HUMK. md. 22). Ancak öyle bazı yetki kuralları vardır ki bu hallerde yetki kamu düzenindendir. Ve bir kesin yetki kuralı sözkonusudur (66). Gerçekten İş MK. nun 5 nci maddesinde İş MK. açısından yetkili mahkemeler belirtildikten sonra «*Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz*» denilmektedir. Bu kuralın emredici nitelikte ve kamu düzenine ilişkin olduğu ve bu nedenle de 5 nci maddede gösterilen yetkili mahkemelerin bu yetkisini ortadan kaldırıcı anlaşmaların hükümsüz olduğunda kuşku yoktur (67). Ancak 5 nci maddede gösterilen bu iki yer mahkemesinin yetkisini ortadan kaldırmamak koşuluyla onların yanında hüküm doğuran yetki anlaşmalarının geçerli olup olmadığı konusunda öğretide görüş birliği yoktur.

B i r g ö r ü ş e g ö r e , yanlar 5 nci maddede gösterilen iki yetkili mahkemenin yetkisini kaldırmamak koşuluyla bun-

(65) Karşıt görüş, Çenberci, 65.

(66) Kuru, 96/97., Postacıoğlu 146 vd. Berkin 82/82.

(67) Kuru, 956; Postacıoğlu, İş Mahkemelerinin yetkisi İHD 1969/5 478 vd. Erol, Türk İş Hukukunda Mahkemelerin Yer itibarıyla yetkisi ve selâhiyet anlaşmaları, İBD. 1968/5-6, 33 vd.

lara ek olarak diğer bir yer mahkemesini de yetkili kılabilirler. Bu anlaşma geçerlidir. Zira kamu düzeninden sayılan husus bu iki yer mahkemesinin yetkisinin ortadan kaldırılamayacağıdır. Yoksa, bunların yanında yeni bir yetkili mahkemeyi anlaşma yoluyla seçebilmek kamu düzenine aykırı değildir (68).

Diğer bir görüşe göre, sözkonusu maddedeki yetki kurallarının kamu düzeninden oluşu mutlaktır. Bu iki yer mahkemesinin yetkisini ortadan kaldıran yetki anlaşmaları geçersiz olduğu gibi, bu iki yer mahkemesinin yanında hüküm doğurmak üzere diğer bir mahkemeyi yetkili kılacak yetki anlaşmaları da geçersizdir. Karşıt görüşün kabulü yasakoyucunun da amacını aşar (69).

Bir başka görüşe göre ise İş MK. md 5 de konulan yasak işçiyi korumak amacına yöneliktir. Bu nedenle işçinin açtığı dava İş MK. md. 5 de anılan iki yerden biri mahkemesi veya yetki anlaşmasında belirtilen bir mahkeme ise bu mahkemelerin yetkisinin geçerli kabul etmek gerekir. Ve işçinin açtığı dava sözkonusu hallerde yetki yönünden reddedilmez. Buna karşılık işveren mutlaka 5. md. de gösterilen iki yer mahkemesinden birinde dava açmak zorundadır. İşveren için yetki anlaşmasıyla bu iki yer mahkemesinden başka bir mahkeme yetkili kılınmaz. İş MK. md. 5 de kamu düzeninin etkisi, işverene karşı ve işçi yararınadır (70).

Kanımca, İş MK md. 5 deki Kamu düzenine ilişkin hükmün emrediciliği mutlak ve iki yanlıdır. Bu nedenle maddede gösterilen iki yer mahkemesinin yetkisini ortadan kaldırıcı nitelikteki yetki sözleşmeleri hükümsüz olduğu gibi, bu iki yer mahkemesinin yanında başka yer mahkemelerini yetkili kılan yetki sözleşmelerinin de geçersiz olması gerekir. Zira ekonomik açıdan güçlü olan işverenin bu noktada tanınacak sözleşme serbestisini kendi lehine kullanma olasılığı daha büyüktür. Kaldıkı belli mahkemelerin yetkisini ortadan kaldırıcı olumsuz yetki söz-

(68) Postacıoğlu, agm. 482. Başka gerekçeyle aynı görüş Erol, agm. 334/335.

(69) Kuru, 956, Karaok, agm. 122, Tuncay, İş Mahkemelerinin yetkisi ve sözleşme yasağı, İHD 1969/9, 759 vd.

(70) Çenberci, 71/72.

leşmeleri belli mahkemelere güvensizlik demek olacağına kamu düzenine aykırılık nedeniyle esasen geçersiz olduğuna göre buradaki yasağın amacı, maddede anılan yer mahkemelerinin yanında başka yer mahkemelerine yetki veren yetki sözleşmelerine yöneliktir. Yargıtayın da görüşü bu yoldadır.

Gerçekten Y 9 H D nin bir kararına göre : «...Gerçekten, 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5. maddesi (İş Mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz) hükmünü getirmiştir. Kamu düzeni düşüncesiyle kanuna konulan bu hükmün başka bir şekilde yorumlanması ve uygulanması mümkün değildir, zira, anılan maddede (bunlara aykırı sözleşme muteber sayılmaz) denilmek suretiyle yetki konusunda, madde hükmü dışında sözleşme yapmak serbestisi ortadan kaldırılmıştır...» (71).

İş MK. md. 5 deki hükmün hukuki niteliğini bu şekilde belirledikten sonra bunun önemli bir sonucu olarak da, İş mahkemelerinde *yetki kamu düzenine ilişkin olduğuna göre*, yetki itirazının da ilk itirazlardan olmaması ve yanların her zaman yetki itirazında bulunabilmesi ve mahkemenin de yetkisizliğini ressen nazara alabilmesi gerekir (72). Yargıtay ise aşağıdaki kararında karşıt görüşü benimsemiştir.

Y 9 H D nin bu konudaki kararı şöyledir: «...Davalı, ilk oturumda değil, kendisine verilmiş mehil üzerine ikinci oturumda yetkisizlik ilk itirazında bulunmuştur. Verilen mehilin usul hükümlerine aykırılığından ötürü ikinci oturumda ileri sürülen yetkisizlik ilk itirazı kanuni süresinden sonra yapılmış

(71) Y9HD, 29.6.1974 - 24172 - 7987 - YKD 1975/1 ayrıca bak. YFGK, 27.3.1968 - 10, 259-261.

(72) Kuru, 956, Tuncay agm. 766/767, karşıt görüş Erol, agm. 334/335.

demektir. Ve 5521 sayılı Kanunun yollamada bulunduğu HUMK'nun 163, 197, 198 ve 478'nci maddelerine göre reddi gereklidir...» (73).

K a n ı m c a , Yargıtay bu kararı ile, iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğunu belirten yukarıdaki kararları arasında tutarsızlığa düşmüştür. Çünkü iş mahkemelerinin yetkisinin kamu düzenine ilişkin olduğunu kabul eden görüşün, tutarlı olabilmesi için, iş mahkemelerindeki yetki itirazının da ilk itirazlardan olmadığını ve mahkemece yetki konusunun ressen nazara alınabileceğini kabul etmesi gerekirdi.

b. Diğer Kanunlara göre yetki

aa. S. S. Kanuna ve Bağ-Kur Kanununa göre yetki

S. S. Kanunu 134. maddesinde ve Bağ-Kur Kanunu da 70. maddesinde, kelimesi - kelimesine aynı olan bir hüküm koymuşlardır. Daha önce de belirttiğimiz gibi aynı zamanda iş mahkemelerine görev veren bu hükme göre «*Bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür*».

Görüldüğü gibi bu hüküm, S. S. Kanunu ve Bağ-Kur Kanununun uygulamasından doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemenin hangi mahkeme olduğu konusunda açıklıktan uzaktır. Öğretide genellikle kabul edildiğine göre, İş MK. md. 5 deki yetki kuralı işçi ile işveren arasındaki davalarda yetki problemini halletmiştir. Bu nedenle işçi işveren veya işveren vekili arasında doğmayan davalarda yetki problemi, uyuşmazlığın doğduğu yasa da bu konuda özel bir açıklık yoksa genel hükümlere göre çözülür (74). Öğretide genellikle kabul olunan bu görüş gerek S. S. Kanununun, gerekse Bağ-Kur Kanununun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklarda, Yargıtay kararlarına da dayanak olmuş ve yüksek mahkeme çoğu kez söz konusu uyuşmazlıklarda yetkili iş mahkemesinin İş MK. md. 5 e göre değil HUMK daki genel hükümlere göre belirlenmesi gerektiğini içtihat etmiştir.

(73) Y9HD, 16.3.1972 - 24238/6847 - İş ve Hukuk 1972 - 1973. No. 860.

(74) Çenberci, 62/63. Karş. Kuru, 956, Karaok, agm. 117 vd.

Gerçekten Y1OHD nin bir kararına göre «5521 sayılı iş mahkemeleri kanununun 5 inci maddesi, işveren ile işçi arasında çıkan yetki uyuşmazlığını çözümler, aynı kanunda, sosyal sigortalar kurumu ile işveren arasında 506 sayılı kanuncan doğan uyuşmazlıkların çözümü için yetkili iş mahkemesini tayin eden bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda aynı kanunun 15 nci maddesi delaletiyle yetki uyuşmazlığın Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanununa göre çözümlenmesi gerekir (75). Bağ-Kur Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda da üstelik uyuşmazlığın yanları sigortalı ile Kurum olduğu halde Y1OHD aynı görüşünü devam ettirmiştir. Y1OHD nin konuya ilişkin bir kararına göre «...5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5 nci maddesi bu kanun'a ilişkin Adalet Komisyonu Raporu (Bkz: S. Sayısı: 131. Sh: 8)'nden de belirgin olarak anlaşılacağı üzere, işçi ile işveren (veya vekili) arasındaki davalarla sınırlıdır. Şu duruma göre taraflar, anılan sıfatları taşımadıkça, ya da, davanın ilişkin bulunduğu kanunda buna cevaz veren özel bir hüküm bulunmadıkça 5 nci madde hükmünden yararlanamazlar. 1479 Sayılı (Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu)'nun 70. nci maddesinde ise, başkaca açıklamada bulunulmaksızın «Bu Kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıklar, yetkili iş mahkemelerinde veya bu davalara bakmakla görevli mahkemelerde görülür» hükmü yer almış bulunmaktadır. Buradaki «yetkili mahkeme» sözlerinden maksat, genel hükümlere göre belirlenecek mahkemedir, yoksa, 5521 sayılı kanun'un 5 nci maddesinde öngörülen mahkeme değildir. Davada taraflar «işçi» ve «işveren» niteliğini taşımadıklarına göre, mahkemenin yetki sorununu 5521 Sayılı Kanun'un 5 nci maddesi dışında ve genel hükümler çevresinde çözümlenmesi isabetlidir...» (76).

(75) Y1OHD, 19.10.1973 - 889/890 - RKD 1974/1-2 - 48/49. Ayrıca bak. Y1OHD, 17.9.1973 - 142/151 - İş ve Hukuk 1973 No. 1000.

(76) Y9HD, 17.9.1973 - 732/201 - İş ve Hukuk 1974 No. 1029. Ayrıca bak. Y1OHD, 25.10.1973 - 1180/945 RKD 1974/1-2, 60/61.

Öğretide kabul edilen ve Yargıtayca da genellikle benimsenen bu görüşün aksine *k a n ı m c a*, S. S. Kanunu ve Bağ-Kur kanunundan doğan uyuşmazlıklarda da yetkili iş mahkemesinin belirlenmesi İş MK md. 5 e göre yapılmalıdır. Esasen İş MK. md. 5 de «*İş Mahkemelerinde açılacak her dava...*» denildiğine göre, bu mahkemelerin yetkisi, yanları işçi ve işveren olmayan fakat iş mahkemelerinin görevine giren diğer davalarda da İş MK md. 5 e göre belirlenmek gerekir. Gerçi yanları işçi ve işveren olmayan bir uyuşmazlıkta — Örneğin S. S. Kurumu ile işveren arasındaki uyuşmazlıkta — İş MK. md. 5 de belirtilen «*İşçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkeme*»nin söz konusu olmayacağı dolayısıyla İş MK. md. 5 e dayanmanın bu nedenle anlamsız olduğu söylenebilir. Ancak İş MK. md. 5, HUMK md. 9 daki genel kuralı da zaten içermektedir. Bu nedenle de bu tür bir uyuşmazlıkta dahi bir ilke durumunda olan İş MK. md. 5 den ayrılmanın pratik bir yararı da olmayacaktır. Kaldıki S. S. Kanunu ve Bağ-Kur Kanununa ilişkin uyuşmazlıklardan büyük bir bölümü sigortalı ile bu kurumlar arasında çıkmaktadır ve bu sigortalılar için bir «*işyeri için yetkili mahkeme*» mevcuttur. Üstelik bu görüş gereksinmelerde uygun düşmektedir. Sigortalının kurum aleyhine açacağı bir davada — bu tür uyuşmazlıklarda büyük bir çoğunluk kurum davalıdır — İş MK md. 5 e göre İş mahkemelerinin yetkisini kabul etmemek ve mahkemenin yetkisini genel hükümlere göre belirlemek, bu tür davaları mutlaka S. S. Kurumu ya da Bağ-Kur'un merkezinin bulunduğu yer mahkemesinde — Ankara'da — açmak zorunluğu yaratacaktır. (HUMK. md. 9) Sosyal Sigortalar Kurumunun Ankara dışında Şube örgütlenmesi bulunduğu için bu güçlük HUMK. md. 17 gereğince bir ölçüde hafiflemekle birlikte, henüz şube örgütlenmesini tamamlamamış olan Bağ-Kur aleyhine sigortalıların açacakları davada yetkili mahkemenin mutlaka Ankara iş mahkemesi olması gerekecektir. Bunun yaratacağı güçlük ise ortadadır.

İş mahkemelerinin yetkisini belirleyen İş MK. md. 5 in sadece yanları işçi ve işveren olan uyuşmazlıklarda değil, iş mahkemelerinde açılacak bütün davalarda uygulanması gerektiğine ilişkin görüşümüz yargıtayın bir kararında da açık anlatımını bulmaktadır. Ne var ki yüksek mahkeme yukarıda da belirttiğimiz gibi çoğu kez kararlarında karşıt görüşü benimsemiştir.

İş mahkemelerinde açılacak bütün davalarda iş mahkemelerinin yetkisinin, İş MK. md. 5 e göre belirlenmesini kabul eden Y 9 H D nin kararı şöyledir: «Mahkeme, davalı Sosyal Sigortalar Kurumu Merkezinin Ankara'da bulunduğu gerekçesine dayanarak davayı yetki yönünden reddeylemiştir. Buna karşı davacı, 506 ve 5521 sayılı Yasaların sırasıyla 134 ve 5 nci maddeleri hükümleri karşısında mahkeme kararının bozulması gerektiğini öne sürmüştür. Gerçekten 506 sayılı Yasanın 134 ncü maddesi, «bu kanunun uygulanmasından doğan uyuşmazlıkların yetkili iş mahkemelerinde görüleceği» hakkında bir kural koymuştur. Öteyandan, 5521 sayılı Kanunun 5 nci maddesinde ise, iş mahkemelerinde açılacak her davaya işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede bakılabileceği öngörülmüştür. Ayrıca anılan maddenin son fıkrası ile 5 nci maddeye aykırı sözleşmelerin sayılmayacağı hakkında bir hüküm getirilmiştir. Madde metninden açıkça anlaşılacağı üzere, 5521 sayılı Kanunun 5 nci maddesi, sadece işçi-işveren arasındaki uyuşmazlıklar bakımından yetki problemini belirlemekle kalmamış, bilakis getirdiği kuralı iş mahkemelerinde açılacak bütün davalara teşmil eylemiştir. Davacı işçinin İstanbul'da çalıştığı uyuşmazlık konusu değildir. Bütün bunlardan başka iş uyuşmazlıklarını, işyeri için yetkili olan bir mahkemede çözümlmek, 5521 sayılı kanuna varlık veren temel ilkelere de uygun bulunmak gerekir. O halde isin esası incelenip varılacak sonuç uyarınca bir hüküm tesisi gerekli iken ilâmda yazılı sebep ve düşüncelerle davanın yetki yönünden reddi yukarıda açıklanan kural'ara aykırıdır...» (77).

Bakırköy İş Mahkemesi'nde bir kararında Bağ-Kur aleyhine sigortalı şahsın açtığı davada İş MK. md. 5 i uygulayarak sigortalının çalıştığı işyeri mahkemesini yetkili saymıştır. Bu karar şöyledir: «Davalı vekili yetki itirazında kurumun başka bir yerde şubesi olmadığını, merkezinin Ankara'da olduğunu

(77) Y9HD, 22.4.1971 - 8892/8557 --- İş ve Hukuk 1972 - 1973 No. 879.

bu itibarla umumi yetki kuralları dairesinde usulün 9. maddesi gereğince Davanın Ankara'da açılması lâzım geldiğini, 5521 sayılı kanunun 5 nci maddesinin hâdiseye kabili tatbik olmadığını beyanla dava dilekçesinin yetki yönünden reddi istenmiş ise de, Türkiye'nin dört bir yerinde bu kuruma girmeye mecbur olanlar tarafından bu kanuna göre açılacak davaları Ankara'ya toplamak kanun vazının anlayışına ve hukuk mantığına aykırı düşer. Kanun vazı davaların en kolay ve kısa ve masrafsız yerlerde açılmasını kabul eder. Bu husus Anayasamıza da uygundur. Bu itibarla hâdiseye kıyas yolu ile 5521 s. kanunun 5. maddesini tatbik etmek kanunun ruhuna ve adalet ilkelerine uygun düşer. Zira davacı da çalışanlar durumunda olup kendi işyeri yani çalıştığı iş yeri Bakırköy hudutları dahilinde olduğundan davanın mahkememizde açılması 1479 sayılı kanunun 73. maddesine uygundur» (78).

bb. Deniz İş K., Basın İş K. ve 274 - 275 sayılı Kanunlara göre yetki

D e n i z İ ş K a n u n u n u n 46 maddesine göre: «...Hizmet akdinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarına bakmaya yetkili mahkemede görülür» (79). Yasa bu hükmüyle Deniz İş Kanununun uygulamasından doğan uyuşmazlıklarda yetkili mahkemeyi belirtmiştir. Öğretide genellikle kabul edildiğine göre, Deniz İş K. md. 46 karşısında, Deniz İş Kanunundan doğan uyuşmazlıklarda yetkili iş mahkemesi İş MK. md. 5 e göre belirlenemez. Deniz İş K. bu konuda özel bir yetki kuralı koymuştur (80).

K a n ı m c a , Deniz İş K. md. 46 daki bu hükmün kuruluş nedeni Deniz İş K. uygulaması açısından geminin sabit ol-

(78) Bakırköy İş Mahkemesinin bu kararı YIOHD nin 11.4.1974 gün ve 2211/3256 sayılı kararı ile onanmıştır. İBD. 1975/5-6, 546 YIOHD bu onama kararı ile eski görüşünü değiştirmiş gözükmektedir.

(79) TTK md 819 a göre «Bir geminin bağlama ilmanı o gemiye ait seferlerin idare olunduğu limandır» Yasa koyucu Deniz İş K. md. 46 ile Bağlama limanı mahkemesinin yetkili kılmakla bir bakıma TTK md. 819 ile bir paralellik sağlamıştır.

(80) Kuru, 957, Çenberci, 62/63.

mayan bir işyeri niteliğinde olması ve bu nedenle de İş MK. md. 5 anlamında bir «İşyeri için yetkili mahkemenin» saptanmasının güç olmasıdır. Ancak Deniz İş K. md. 46 daki bu hükmün İş MK. md. 5 ve HUMK md. 9 daki genel kural niteliğindeki «Davalının ikametgâhı mahkemesinin yetkisini» ortadan kaldırmamış olması gerekir. Gerçi yasa metni sözlerine bağlı kalınarak anlamlandırılacak olursa karşıt görüşü doğrular nitelikte görünüyorsa da metindeki «...*Hizmet akdinde ayrıca bir hüküm yoksa...*» sözleri bu hükmün bir kesin yetki kuralı niteliğinde olmadığını (81) ve dolayısıyla ana kuralı ortadan kaldırıcı nitelikte olamayacağını gösterir. Üstelik varılan bu sonuç gereksinmelere de uygun düşer. Çünkü Deniz İş K. nun uygulaması bakımından 5 gemi adamının çalıştığı bir geminin — Sandal bile olsa — işverenleri ve gemi adamlarına dahi Deniz İş K. uygulanacağına göre (Deniz İş K. md. 1) böyle bir durumda TTK md. 819 da tanımlanan anlamda bir bağlama limanının bulunması güç, belki de olanaksızdır. Bu nedenle de Bağlama limanı mahkemesi yanında Davalının ikametgâhı mahkemesinin de yetkili olduğunu kabul etmek gerekir.

B a s ı n İ ş K a n u n u n a ilişkin uyuşmazlıklarda yetkili iş mahkemesinin belirlenmesi İş MK. md. 5 e göre yapılır. Zira 212 sayılı yasanın 2. maddesi gereğince eklenen ek madde gereğince «*Basın mesleğinde çalışanlarla çalıştırılanlar arasında 5953 sayılı kanun ile bunun ek ve tadillerine dayanan her türlü hak iddialarından doğan hukuk uyuşmazlıkları, 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine tevfikân bu mahkemeler tarafından rüyet edilir*» görüldüğü gibi, bu tür uyuşmazlıkları için söz konusu yasa bir bütün olarak İş MK na yollama yapmaktadır.

2 7 4 v e 2 7 5 s a y ı l ı y a s a l a r açısından yetkili iş mahkemesinin belirtilmesi genel olarak yine İş MK md. 5 e göre yapılmak gerekir. Zira anılan yasalarda bu konuda başkaca bir hüküm yoktur. Ancak söz konusu yasaların bazı maddelerinde görülen «*mahalli mahkeme*» veya «*Mahalli İş*

(81) Deniz İş K. md. 46 nın bu sözlerinden, Bağlama limanında başka bir yer mahkemesinin de yetki sözleşmesiyle yetkili kılınabileceği sonucu çıkmaktadır. İşçi - işveren ilişkilerinde sözleşme serbestisinin çoğu kez işçi aleyhine sonuçlar vereceği düşünülürse, bu hüküm, işçiler için son derece sakıncalıdır. Nitekim bu sakıncayı gözönünde tutan İş MK. md. 5 İş mahkemelerinin yetkisi konusunda yetki sözleşmesi yapmayı yasaklamıştır. (Bak. yukarıda sayfa 403/404).

Mahkemesi» (Örneğin 274 sayılı yasa md. 8. 23/4, 30 ve 275 sayılı yasa md. 11, 12, 15, 19, 22/3) sözleri uygulamada bazı duraksamalara neden olmaktadır. «Mahalli mahkeme» deyimini hukuk usulü dilinde ve yargıtay kararlarında ilk mahkemeleri belirtme anlamında kullanılmaktadır. Kanımca da bu deyimlerle kasdolan, uyuşmazlığın biçimine göre kararın verildiği işlemin yapıldığı veya fiilin vukubulduğu yer mahkemeleridir (82). Bu durumda İş MK md. 5 e gitmeye gerke yoktur.

275 sayılı yasanın 11. maddesi gereğince iki sendika arasında çıkan toplu sözleşme yapma yetkisi uyuşmazlığını çözmekle görevli mahalli mahkemenin, işyerinin bulunduğu yer mahkemesi mi yoksa Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi mi olduğu konusunda İstanbul 5. İş Mahkemesi ile Kartal İş Mahkemesi arasında çıkan yetki uyuşmazlığında, yetkili iş mahkemesinin Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yer mahkemesi olan İstanbul 5. İş Mahkemesi olduğuna karar verilmiştir (83).

IV. İş yargılaması usulünün diğer özellikleri

1 — Davanın açılması

İş Mahkemelerinde davanın açılması iki şekilde olur. Ya doğrudan doğruya davacının dava açması sözkonusudur, ya da idari makamların başvurusu ile dava açılmış olur. Doğrudan doğruya davacının dava açabilmesi için mahkemeye bir dilekçe vermesi gerekir.

İş MK md. 7 de İş Mahkemelerinde sözlü yargılama usulünün uygulanacağı belirtilmektedir. HUMK. md. 474/1

(82) Çenberci, 63.

(83) Y4HD, 26.11.1974 - 12909/16202 - İED 1975/7-8, 680-681, Oysa Çalışma Bakanlığının 16.3.1972 gün ve 4 sayılı Genelgesinde (Bu genelge için Fak. Tunçomağ/Şah'anan, Açıklamalı Türk İş Mevzuatı, İstanbul 1974, 357) yukarıda anılan türde bir uyuşmazlıkta yetkili iş mahkemesinin işyerinin bulunduğu yer mahkemesi olduğu belirtilmiştir.

deki «şifahen müracaat» deyimleri ile sözlü yargılama usulünde davanın şifahen açılabileceği gibi bir anlam çıkmakta ise de bunun hemen arkasından yanlar veya davacı tarafından yazılmış bir dava zaptı verilmesi şart kılınmaktadır ve böylelikle de sözlü usulde de davanın yazılı olarak açılması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Esasen yasa sözlü olarak dava açmak hakkını sadece yazı bilmeyenler için tanımaktadır. Yasanın dava zaptı dediği aslında bir dava dilekçesidir HUMK. md. 474/2 (84).

İş Mahkemelerinde davanın açılması bakımından, İş MK. da özellik gösteren durum idari Makamların başvurusu yoluyla davanın açılmasıdır. İş MK. nun 10. md. ne göre, «İş Kanununun uygulanması ile görevli olan idari merciler, kendilerine yapılan müracaatları 15 gün içinde idari yoldan neticelendiremedikleri ve iş mahkemelerinin görevi içinde gördükleri takdirde bu hususa dair olan evrak ve belgeleri yetkili İş Mahkemesine tevdi ederler. Mahkeme, resen gün tayin ederek tarafları davet ve müracaat sahibinin davacı olduğunu tesbitten ve zabıtnameye imzasını aldıktan sonra bu kanundaki esas ve usullere göre davayı görerek kararını verir. İdari merciin bu yoldaki tevdi mahkemenin görev ve müteallik kararını takyit etmez».

İş MK. na böyle bir maddenin konuluş nedeni olarak adalet komisyonu raporunda şu satırlar yer almaktadır: «Memleketimizde işçilerin işverenlerle ücret vesair iddialarından mütevellit ihtilâfların halli hususunda dava açmak külfetinden kaçınarak umumiyetle... idari mercilere dilekçe ile başvurmalarından ileri gelen ve birçok hallerde delillerin kaybolmasına ve zamanaşımına yol açan durumlara mahal kalmamasını sağlamak bakımından idareye yapılan müracaatların görevli mahkemelere resen intikal ettirilmesi düşüncesine dayanmaktadır» (85).

Maddede sözü edilen idari makamlardan maksat, Vali, Kaymakam ve Çalışma Bakanlığının bütün örgütü, özellikle Bölge Çalışma Müdürlükleridir. Söz konusu makamlar yanlardan birinin başvurusu üzerine, her iki yanı da çağırıp bir anlaşma sağlayamazlarsa 15 gün içerisinde sorunu İş Mahkemesinin görev

(84) Kuru, 509. Karşıt görüş, Postacıoğlu, 553.

(85) Çenberci, 98 den naklen.

alanı içerisinde gördükleri takdirde yetkili İş Mahkemesine gönderirler. Ancak, idari makamın bu göndermesi mahkemeyi görev veya yetki bakımından vereceği kararda bağlamaz. Dosya, idari makam tarafından kendisine gönderilen mahkeme, resen gün tayin ederek idari makama başvuran kişinin davacı olup olmadığını saptayarak tutanağı imzalatır. Dikkat edilirse, davanın açılma tarihi başvuru sahibinin mahkemeye davacı olduğunu bildirip, tutanağı imzaladığı tarihtir. Yoksa dosyanın idari makam tarafından, mahkemeye gönderilmesi ile dava açılmış olmaz (86). Öğretide, başvuru sahibinin mahkemeye gelerek davacı olduğunu beyanla tutanağı imzalaması koşuluna bağlı olmak kaydıyla davanın açılış tarihini geriye götürerek idareye başvurma tarihinde davanın açılmış sayılması şeklinde görüş sahibi olanlar da vardır (87). Kanımca bu görüş özellikle zamanaşımının kesilmesi bakımından işçi yararına olmakla beraber usul hukukunun genel ilkelerinin fazlaca zorlanması olacağından kabul edilmesi güçtür (88).

Öte yandan dava, mahkemede tutanağın imzalanmasıyla açıldığına göre davacının talebi ve bunun içeriği, mahkemeye başvurup imzaladığı tutanağa göre belirlenmelidir, bu nedenle davacı idari başvuru sırasında bildirmediği isteklerini de bildirebilmelidir (89). Nitekim Yargıtay da bir kararında, tutanakta idari makamdaki gelen belgede yazılı olanlar dışında isteklerin yer alması halinde, davanın bu istekler hakkında da açılmış olduğunun kabulü gerekeceğini belirtmiştir (90).

2 — Harçtan Bağışıklık

a. İşçi ve işverenlerin açtıkları davalar bakımından

İş MK. md. 11 e göre: «İş Mahkemelerinde açılan davalar tebligat ücretinden ve her türlü resim ve harçtan muaftır». Görüldüğü gibi, sözkonusu hüküm bütün yargılama giderlerinden

(86) Kuru, 957.

(87) Çenberci, 101/102.

(88) Aynı görüş Devres, İş Mahkemelerinde Dava Açılması, İHD 1969/10, 857.

(89) Çenberci, 100. Karşıt görüş, Devres, agm. 858.

(90) Y9HD, 21.4.1969 - 1253/4700 — İHD 1969/6, 584.

bağışıklıktan bahsetmemekte sadece tebligat ücreti, resim ve harçları bağışıklığın kapsamına sokmaktadır. Bu nedenle, örneğin, davada haksız çıkan yana vekâlet ücreti yükletilebilecektir (91).

Söz konusu hükmün asıl amacı iktisadi yönden güçsüz olan işçiyi korumak olduğu halde, garip bir düzenlemeyle davacının sıfatı belirtilmiyerek İş Mahkemelerinde açılan bütün davalar harçtan bağışık tutulmuş gibi görünmektedir ve hükmün söylesel (lafzi) açıklığı karşısında işverenin de bu bağışıklıktan yararlanacağı sonucu çıkartılabilecektir. Ancak daha sonra yürürlüğe giren 2.7.1964 gün ve 492 sayılı Harçlar Kanunu, 123 ncü maddesiyle bu konuda değişik bir hüküm getirmiştir. Söz konusu hükme göre «...İş Kanununa tâbi işçilerin İş Mahkemelerindeki dava ve bu mahkemelerden almış oldukları ilâmların takiplerinden harçtan muafiyet, yevmiyeleri 20 lira veya aylıkları 600 lira-yı geçmeyen işçiler hakkında uygulanır» (92).

Şu halde İş Mahkemelerinde açılacak davalarda harçtan bağışıklıktan yararlanmak, Harçlar Kanununun anılan hükmü karşısında yalnız işçiler bakımından söz konusu olmakta ve işverenler için böyle bir bağışıklık bulunmamaktadır (93). Hatta işçiler için de bu bağışıklık işçinin ücretine göre azami bir tavanla sınırlanmış görünmektedir (94). Bu durum karşısında Harçlar Kanununun 123 ncü maddesinin, İş MK. nun 11 nci maddesinin harçlara ilişkin bölümünü örtülü olarak yürürlükten kaldırdığı sonucuna varmak gerekir (95).

(91) Çenberci, 103.

(92) Çenberci, 104.

(93) Kuru, 857 dipnot 15a.

(94) Y10HD, 18.6.1974, 3664/4478 - İBD 1975/5-6, 560/561. Harçlar Kanununun 123. maddesiyle getirilen 20 liralık yevmiye sınırının bugün için uygulamada bir önemi kalmamıştır. Zira bu rakam asgari ücretin altında kalmıştır. Bu nedenle de bugün için iş mahkemelerinde işçilerin açtığı davalar da harca tâbi olmaktadır. Yapılacak yasa bakımından eğer böyle bir bağışıklık tanınacak olursa bunun hiç değilse «yürürlükteki asgari ücretle çalışan işçiler için» konulması yerinde olur.

(95) Çenberci, 105.

b. Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumunun açtığı davalar bakımından

İş Mahkemelerinde Bağ-Kur tarafından açılacak davalar harçtan bağışıktır. (Bağ-Kur K. md. 20/Ç) S. S. Kanunu md. 126 ya göre ise «Kurum tarafından yapılan bütün işlemlerle bu işlemler için ilgililere verilmesi veya bunlardan alınması gereken her türlü evrak ve belgeler ve bunların suretlerinden hiç bir resim, harç ve damga vergisi alınmaz» Bu hükme dayanarak öğretide Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından açılacak davaların da harçtan bağışık olduğu görüşünde olanlar vardır (96). Buna karşılık uygulamada Yargıtay, Sosyal Sigortalar Kurumunun açtığı davaların harçtan bağışık olup olmadığı konusunda uzun süre duraksamalar geçirmiş, birbirine zıt görüşte kararlar vermiştir (97). Nihayet bu duraksamalar yüksek mahkemenin yeni bir içtihadı birleştirme kararıyla giderilmiştir. Yüksek mahkeme anılan içtihadı birleştirme kararında, Sosyal Sigortalar Kurumunun açtığı davaların harçtan bağışık olmayıp, tersine harca tabi olduğuna hükmetmiştir.

Y İ B K n u n b u k a r a r ı ş ö y l e d i r :
«...Çözümlemesi gereken uyuşmazlık, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 126. maddesiyle getirilmiş bulunan «Kurum tarafından yapılan bütün işlemlerle bu işlemler için ilgililere verilmesi veya bunlardan alınması gereken her türlü evrak ve belgeler ve bunların suretlerinden hiçbir resim, harç ve damga vergisi alınmaz» şeklindeki hükmün kurumu yargı harçlarından da bağışık tutup tutmadığı hususuna ilişkindir...

506 sayılı yasadan sonra yürürlüğe girmiş bulunan 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur)

(96) Kuru, 857.

(97) Kurumun açtığı davaların harçtan bağışık olduğu görüşünde kararlar için bak. YHGK, 15.3.1972-884/370 - İBD 1972/7-8, 775, YHGK, 25.12.1971 - 670/778 İKİD 1972/134 - 892/893, YHGK, 18.9.1971 - 172/352 İBD 1972/1-2 - 99/101, Y10HD - 18.6.1974 - 3661/4478 - İFD 1975/5-6, 560/561. Buna karşılık kurumun açtığı davaların harçtan bağışık olmadığına ilişkin kararlar için bak. YHGK, 27.3.1971 - 944/199 - İBD 1971/7-8, 711, YHGK, 13.9.1974-1965/950 - YKD 1975/8, 5-6.

Kanununun 20. maddesinin (D) bendi hükmü 506 sayılı Kanunun 126. maddesinin tekrarından ibaret olmasına rağmen yasa koyucu harç ve resim bağışıklığına ilişkin olarak anılan maddenin (C) bendinde «Kurum tarafından açılan davalar ve icra kovuşturmaları... her türlü vergi, resim ve harçtan bağışıktır» şeklinde açık bir hüküm sevketmiş bulunmaktadır.

506 sayılı Kanundan kısa bir müddet önce yeniden tanzim edilerek yürürlüğe konulmuş olan 492 sayılı Harçlar Kanununda da yasa koyucusunun izlediği politika bağışıklıkların azaltılması ve kaldırılması doğrultusundadır.

Sosyal Sigortalar Kanunun 126. madde gerekçesinde bu hükmün Sosyal Sigorta işlemleri dolayısıyla düzenlenecek her çeşit evrak ve belgelerin resim ve harçtan bağışık tutulması amacıyla getirildiğinin açıklanmış olmasına, Cumhuriyet Senatosu Sosyal İşler Komisyonunca maddede yapılan değişikliğin hükmün anlamına etkiliyecek nitelikte bulunmamasına, aynı hükme yer vermiş olan Bağ-Kur Yasasında böyle bir hükmün harç konusunda bağışıklık sağlayamayacağı düşüncesiyle yasa koyucusunun ayrı bir hüküm sevketmiş olmasına göre 126. maddenin harç bağışıklığının içerdiğini kabul etme olanağı bulunmamaktadır.

Kaldı ki, bir kuruluş veya kurumun işlemleri denilince, o kurum veya kuruluşun yasa ile belli edilmiş olan görevlerini yapabilmesi için gerekli olan faaliyetleri akla gelir. Bu anlamda işlemler kavramı ile görev ve hizmet kavramı arasındaki ilişki kendiliğinden ortaya çıkmış olur. Zira işleme başvurulmadan bir görev veya hizmetin yapılabilmesi olanağı da düşünülemez. Bu bakımdan 126. madde metninde yer alan «Kurum tarafından yapılan bütün işlemlerle» ibaresinden görevi iş hayatında türlü hallere karşı ilgili Sigorta Kanununun hükümlerini uygulamak olan kurumun bu görev ve hizmetleriyle ilgili işlemler anlaşılmak gerekir. Görüşmeler sırasında ileri sürüldüğü üzere, açıldığı andan itibaren hüküm evresine gelinceye kadar çeşitli

yargılama işlemlerini kavrayan dava ile ilgili işlemlerin kuruma özgü işlerden sayılması doğru olmaz...

Sonuç: Açıklanan nedenlerle 17.7.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasanın 126. maddesi hükmüyle kurum tarafından yapılan bütün işlemlerle bu işlemler için ilgililere verilmesi veya bunlardan alınması gereken her türlü evrak ve belgeler ve bunların örnekleri harç, resim ve damga vergisinden bağışık olup bu bağışıklığın yargı harçlarını içermediğine dair Hukuk Genel Kurulunun 19.11.1969 gün 794/831, 13.9.1974 gün 1695/950 ve Dokuzuncu Hukuk Dairesinin 13.5.1971 gün ve 6934/11710 sayılı kararlarındaki görüşlerin doğru olduğuna 3 Mart 1975 tarihinde ve ilk oturumda üçte ikiyi aşan çoğunlukla karar verildi.» (98).

K a n ı m c a , Yüksek Mahkemenin bu içtihadı birleştirme kararı ile vardığı sonuç yerinde değildir. Gerçi SSK. md. 126'nın söylemsel (lafzi) anlamının S. S. Kurumunu, açtığı davalarda harçtan bağışık tutmaya elverişli olmadığı söylenebilir. Ancak, anayasal yeri, hukuki niteliği ve amacı aynı olan iki kurumdan, Bağ-Kur'u açtığı davalarda harçtan bağışık tutup Sosyal Sigortalar Kurumunu harca tâbi tutmak da yasa koyucunun amacı olmasa gerekir. İki kurum arasında böyle bir eşitsizlik yaratmak için haklı bir neden yoktur. Yasakoyucunun 1479 Sayılı Bağ-Kur Kanununun 20. maddesinin (D) bendinde, S. S. Kanunu madde 126'yı aynen tekrarlayıp (Ç) bendinde «*Kurum tarafından açılan davalar ve icra kovuşturmaları... her türlü vergi resim ve harçtan bağışıktır*» şeklinde açık bir hüküm sevketmesinin nedeni kararda söylendiği gibi S. S. Kurumunu açtığı davalarda harca tâbi tutmak için bir gerekçe olmamalıdır. Yasakoyucu bu hükümle belki de, 506 sayılı yasanın 126'ncı maddesinin Sosyal Sigortalar Kurumunun açtığı davaların harçtan bağışık olup olmadığı konusunda uygulamada uzun yıllardır süregelen duraksamaların, hiç değilse Bağ-Kur bakımından sözkonusu edilmemesini amaç edinmiş olabilir. Kaldı ki Bağ-Kur Kanunu madde 20/Ç'deki Bağ-Kur'u açtığı davalardan harçtan bağışık tutan hüküm; yasakoyucunun hukuki niteliği ve amacı aynı olan

(98) YİBK, 3.3.1975-2/3 — RG 5.5.1975-15227.

sosyal güvenlik kuruluşlarına bu konuda bağışıklık tanımak arzusunun açık bir belirtisi olarak da yorumlanabilir. Karar da söylendiği gibi 492 sayılı Harçlar Kanununda yasakoyucunun izlediği politikanın bağışıklıkların azaltılması ve kaldırılması doğrultusunda olması da, bu konuda doyurucu bir gerekçe olamaz. Zira anılan 492 sayılı yasa 2.7.1964 tarihlidir. Ve yasakoyucunun harçlar konusundaki genel eğilimi için bize bir düşünce verebilir. Oysa daha sonraki bir tarihli olan 1479 sayılı yasanın 20. maddesinin (D) ve özellikle (Ç) bendleri yasakoyucunun harçlar konusunda bir Sosyal güvenlik kuruluşu karşısındaki eğiliminin açık bir belirtisi olarak yorumlanmalıdır.

3. Yargılama usulü

İş MK. nun 7. md. ne göre «İş mahkemelerinde şifahi yargılama usulü uygulanır. İlk oturumda mahkeme tarafları sulha teşvik eder. Uzlaşamadıkları ve taraflar veya vekillerinden birisi gelmediği takdirde yargılamaya devam olunarak esas hakkında hüküm verilir».

İş MK. nda sözlü yargılama usulüne ilişkin başkaca bir hüküm bulunmadığından bu konuda HUMK. daki sözlü yargılama usulüne ilişkin kurallar (md. 473/499) uygulanır (İş MK. md. 15) (99). HUMK. md. 507/2 nin md. 176/6 ya yaptığı yollamaya dayanarak bazı yazarlar (100) İş mahkemelerinde Hizmet akdinden doğan davalarda basit yargılama usulünün uygulanacağını ileri sürmüşlerdir. Ancak HUMK md. 507 son cümledeki «Kanunun başka bir yargılama usulü gösterdiği haller bunun dışında bırakılmıştır» şeklindeki hüküm gereğince, İş mahkemelerinde görülen hizmet akdinden doğan davalarda da diğer bütün iş davalarında olduğu gibi sözlü yargılama usulünün uygulanması gerekir (101).

Uygulanan sözlü yargılama usulünün İş MK. bakımından bir özelliği uzlaştırma müessesesinde kendisini gösterir. Bu düzenlemeyle yasa, işçi ve işveren arasındaki iş barışını korumak

(99) Sözlü yargılama usulü hakkında ayrıntılı bilgi için bak. Kuru, 506 vd.

(100) Uygur/Dönmez/Kars, İş davaları, İstanbul 75.

(101) Kuru, 960 dipnot, 42.

amacını gütmüştür. Mahkeme ilk oturumda yanları sulha teşvik eder. Bu mümkün olmazsa veya yanlar veya vekillerinden biri gelmediği takdirde Yargılamaya devam ederek hükmünü verir. Ancak hemen belirtelim ki, bu durumda da mahkemece gelen yanın talebiyle gelmeyen yan için gıyap kararı verilip tebliğ olunmalı ve yine gelmezse bu takdirde yargılamaya devam olunmalıdır (102). Yargıtayın da görüşü bu yoldadır (103).

V. İş yargılamasında kanun yolları :

Kanun yolları, davanın yanlarına tanınan ve yanlış olan kararların değiştirilmesini, yeniden incelenmesini sağlayan hukuki yollardır. Hukukumuzda üç türlü kanun yolu öngörülmüştür. Bunlardan temyiz ve karar düzeltme olağan kanun yolu olup, henüz kesinleşmemiş kararlara karşı başvurulabilecek bir yoldur. Yargılamanın iadesi ise kesinleşmiş kararlara karşı kabul olunan bir olağanüstü kanun yoludur. İş MK. nun 8. md. ne göre «İş Mahkemesinin nihai kararları tefhim tarihinden itibaren sekiz gün içinde temyiz olunabilir. İş Mahkemelerinden verilen kararlar, Yargıtayca iki ay içinde tetkik olunarak karara bağlanır. Yargıtayın bu kararlarına karşı tashihî karar istenemez». Görüldüğü gibi madde kanun yolları bakımından HUMK'dan ayrıldığı noktaları belirtmiştir. Bu nedenle özelliği olan bu noktalar dışında HUMK'nun konuyla ilgili hükümleri uygulanacaktır. (İş MK. md. 15.).

1 — Temyiz

Genel yargılama hukukunda Temyiz yoluna başvurabilmek için birtakım koşulların varlığı gereklidir (104). Bu koşulları şöyle sıralayabiliriz. Önce bir kimsenin temyiz yetkisine sahip olabilmesi için o davada taraf olması gerekir. Ayrıca temyiz etmekte bir hukuki çıkarı bulunmalıdır (105). Temyiz süresinin geçirilmemiş olması gerekir. İş MK. na göre bu süre hükmün tefhiminden itibaren 8 gündür. Tebliği gerekmediği halde kararın

(102) Kuru, 958 dipnot, 32.

(103) Y10HD, 17.2.1975-259/790 - İş ve Hukuk 1976, No. 1199.

(104) Biz bu koşullardan İş MK. bakımından özelliği olmayanlar üzerinde durmayıp genel kuralları hatırlatmakla yetiniyoruz.

(105) Kuru, 688.

tebliğ edilmiş olması, temyiz süresinin tefhimden itibaren başlayacağına ilişkin kuralı değiştirmez (106). Ancak gıyapta verilen kararlar için bu sürenin tebliğden itibaren başlayacağını kabul etmek gerekir. Nihayet son ve önemli bir koşul da bu kararın son karar niteliğinde olması gerekir (107). Yargıtayın temyiz incelemesi bakımından genel hükümler uygulanır. Ancak Yargıtay temyiz edilen kararları *iki ay içinde karara bağlamak* zorundadır (İş MK md. 8).

2 — Karar Düzeltilmesi

Karar düzeltilmesi Yargıtay kararlarına karşı tanınmış bir kanun yolu olup, bu yol sayesinde yargıtayın hatasında dönembilmesi yolu açık bırakılmak istenmiştir. Hüküm mahkemesinin kararlarına karşı, müddeti içinde temyiz yoluna gidilmeyerek kesinleştikten sonra tasbii karar yoluna gidilemez. İş MK. uygulamada bir takım sakıncalar yaratmasını da göze alarak İş Mahkemelerinden verilen hükümlere karşı karar düzeltilmesi yolunu kapatmıştır. Öğretide bu hüküm haklı eleştirilere uğramaktadır. Yasakoyucunun sözkonusu hükmü koymaktaki amacı, İş Mahkemelerinde görülen davaların çabuklukla sonuçlanmasını sağlamaktır. Ancak adaletin çabuklukla sağlanması için güvence niteliğinde olan karar düzeltme yolu kapatılmamalıdır (108).

Uygulama'da da Yargıtay karar düzeltilmesi yolunun kapalı oluşu nedeniyle çeşitli zorluklarla karşılaşmakta ve bazan içtihatla yasa hükümlerini zorlayarak çıkış yolu aramaktadır. Örneğin, bir olayda mahkeme davanın reddine karar vermiş, hüküm temyiz edilmediğinden kesinleşmiş, fakat davacının süre geçtikten sonra verdiği temyiz dilekçesine dayanarak ve sürenin geçtiği ve hükmün bu nedenle kesinleştiği farkedilmeden ilâm yargıtayca bozulmuştur. Bu kez davalı Yargıtay ilâmının tavzihen kaldırılmasını isteyince de «bozma ilâmının hukuken yok sayıl-

(106) Y10HD, 5.12.1975-9447/6456 - YKD, 1976/3-338/339.

(107) İş mahkemelerinden verilen miktarı 2000 lirayı geçmeyen kararların da temyizi mümkün değildir. Bu konuda uygulamada görülen duraksamalar YİBK nun 6.6.1975 günlü ve 618 sayılı kararıyla giderilmiştir. (RG. 18.7.1975-15299).

(108) Köseoğlu, İş davalarında Kanun yolları, ABD 1968/3, 480 vd. Ozanoğlu, İş Davalarında karar düzeltme yoluna duyulan ihtiyaç AD 1972/3 236 vd. Karşıt görüş, Kuru İş Mahkemeleri (Tebliğ) 29.

ması» gibi garip bir karar vermek durumunda kalmıştır (109). Oysa Yargıtayın verebileceği kararlar arasında «*hukuken yok sayma*» şeklinde bir tür yoktur (110). Karar düzeltilmesi yolunun kabul edilmesi hem yargıtayı düştüğü bu güç durumlardan kurtaracak hem de iş mahkemelerindeki güvenceyi artıracaktır.

(109) Y9HD, 13.2.1967 - 1057/1095, Çenberci, 88.

(110) Ozanoğlu, agm. 245, Çenberci, 88.